

Vuokratyön käyttö - Käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet

Yritysjuridiikka

Maisterin tutkinnon tutkielma

Niko Ohvo

2013



Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Vuokratyön käyttö -

Käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet

Pro gradu -tutkielma
Niko Ohvo
Kevät 2013
Yritysjuridiikka

Hyväksytty laskentatoimen laitoksella ___ / ___ 20__ arvosanalla _____

KÄYTTÄJÄYRITYKSEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET VUOKRATYÖN KÄYTÖSSÄ

TUTKIELMAN TAVOITTEET

Tutkielman tavoitteena on selvittää, miten käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet sekä mahdolliset vahingonkorvausvastuut jakautuvat käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen kesken, kun käyttäjäyritys käyttää vuokratyövoimaa. Lisäksi tarkastellaan vuokratyön käyttöön liittyviä syitä, sen käytössä ilmenneitä ongelmakohtia sekä alan tulevaisuudennäkymiä. Tutkielmassa keskeisessä asemassa on käyttäjäyrityksen näkökulma, mutta myös vuokratyöntekijän näkökulmalle annetaan painoarvoa erityisesti vuokraustyöalan puutteita käsiteltäessä.

LÄHDEAINEISTO

Lähteinä on käytetty Suomen kansallista lainsäädäntöä, kotimaista oikeuskirjallisuutta, oikeuskäytäntöä sekä ajankohtaisia lehtiartikkeileita ja asiantuntijakirjoituksia.

TULOKSET

Tutkielma osoitti, että vaikka vuokratyön oikeussuhteet ovat melko selkeät, on oikeustilassa useita tulkinnanvaraisuuksia sekä suoranaisia puutteita mm. yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumisen osalta. Käyttäjäyrityksen kannalta oleellimmat tulkinnanvaraiset kysymykset liittyivät direktio-oikeuden laajuuden määrittelyyn. Vahingonkorvausvastuun jakautumisen osalta keskeisimmät avoimet kysymykset liittyvät isännänvastuun laajentamiseen käyttäjäyritystä koskevaksi tai jaetun isännänvastuun mahdollisuus vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Oikeustilaa olisi syytä täsmentää vuokratyön erityispiirteet huomioon ottaen lainsäätäjän kannanotolla tai alan omakohtaisesti luomilla tarkemmilla säännöksillä. Myös Ruotsissa käytössä oleva sopimuslautakunta, joka antaa ratkaisuehdotuksia mahdollisissa kiistatilanteissa nähdään mahdollisena keinona tulkinnanvaraisuuksien selventämisessä myös Suomessa.

Tulokset korostavat huolellisen sopimisen merkitystä sekä alan omien täsmällisempien säännösten luomista.

AVAINSANAT

Vuokratyö, käyttäjäyritys, jaettu työnantajuus, vahingonkorvaus, isännänvastuu

Sisällysluettelo

Lähteet	iii
Lyhenteet.....	viii
1. Johdanto	1
1.1 Taustatietoa työvoiman vuokrauksesta	1
1.2 Tutkimuskysymys.....	4
2. Näkökulmia vuokratyöhön	6
2.1 Vuokratyö tilastojen valossa	6
2.2 Vuokratyön käytön syitä.....	7
2.3 Yleisimmät kiistatilanteet vuokratyön käyttöönotossa.....	10
2.4 Vuokratyötä koskeva kotimainen sääntely	13
2.5 Vuokratyön kansainvälinen sääntely	15
2.6 Lähtökohtana toistaiseksi voimassaoleva työsopimus	16
2.7 Vuokratyö ei ole automaattisesti määräaikaista	19
3. Työvoiman vuokrauksen rakenne	22
3.1 Työvoiman vuokrauksen käsitteistö.....	22
3.2 Työsuhteen tunnusmerkit ja työnantajuus.....	22
3.3 Jakautunut työnantajuus.....	25
3.4 Jakautunut työvoiman käyttö	26
3.5 Työntekijän uskollisuusvelvollisuudet.....	28
3.6 Työturvallisuusvastuun jakautuminen.....	31
3.7 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite	33
3.8 Käyttäjärityksen selvitysvelvollisuus	35
3.9 Ilmoitus vuokratyön käytöstä.....	38
4. Käyttäjärityksen direktio-oikeus.....	39
4.1 Työvoiman käyttöoikeuskomponentin siirtyminen.....	39
4.2 Siirretyn direktio-oikeuden sisältö	41
4.3 Työaika.....	42
4.4 Siirretyn direktio-oikeuden käyttäminen.....	44
4.5 Käyttäjärityksen vastuu työnantajavelvoitteista	51
4.6 Käyttäjärityksen rikosoikeudellinen työnantajavastuu	52
5. Vahingonkorvausvelvollisuuden jakautuminen	58
5.1 Isännänvastuu	58
5.2 Vuokrausyrityksen isännänvastuu	60
5.3 Käyttäjärityksen isännänvastuun mahdollisuus	60
5.4 Sopimusperusteinen vahingonkorvausvastuu.....	63
5.5 HPL:n vakiosopimusehtojen vahingonkorvauslausekkeet.....	64
5.6 Rajanvetoa oikeuskäytännöstä	66
5.7 Vastuunjako yhteisvastuussa.....	69
6. Yhteenveto.....	70
7. Lopuksi.....	80

Lähteet

Kirjallisuus

Harjunpää, Marika: Vastuu vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta. Helsinki 2012.

Hemmo, Mika: Sopimusoikeuden oppikirja. Helsinki 2006.

Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus. Porvoo 2005.

Hemmo, Mika: Velvoiteoikeuden perusteet. Helsinki 2007.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Masku 2001.

Kröger, Tarja – Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimuslaki 2001 Helsinki 2002.

Norros, Olli: Vastuu vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta. 4/2007 Lakimies.

Palanko-Laaka: Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 2005.

Rautiainen, Hannu - Äimälä, Markus: Työsopimuslaki 2004.

Sädevirta, Markus: Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa 2002.

Tanskanen, Antti: Vuokratyö EU:ssa. Yhteiskuntapolitiikka-YP 74 2009.

Viitala, Riitta – Vettensaari, Minna – Mäkipelkoa, Jutta: Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 2006.

Virallisjulkaisut

Työsopimuslaki (26.1.2001/55)

Työturvallisuuslaki (28.3.2002/738)

Vahingonkorvauslaki (31.5.1974/412)

Työaikalaki (9.8.1996/605)

Vuosilomalaki (18.3.2005/162)

Rikoslaki (19.12.1889/39)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334)

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta
ulkopuolista työvoimaa käytettäessä(22.12.2006/1233)

2008/104/EY: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä
Valtioneuvoston päätös 872/97

Lainvalmisteluaineisto

HE 68/2008: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.

HE 267/2006: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 151/2003: Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen.

HE 28/2003: Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 157/2000: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 78/1996: Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista

HE 187/1973: Hallituksen esitys eduskunnalle Vahingonkorvausta koskevaksi lainsäädännöksi

Oikeuskäytäntö

Oikeustapaus KKO 2012:10

Oikeustapaus KKO 2005:135

Oikeustapaus KKO:2003:19

Oikeustapaus KKO:1985-II-171

Oikeustapaus TT:1988-139

Oikeustapaus TT:2007-103)

Oikeustapaus TT:2007-10)

Oikeustapaus TT:2005:101

Oikeustapaus TT:1998-39

Oikeustapaus TT:1997-66

Oikeustapaus TT:1988-139

Muut lähteet

Sädevirta, Markus: Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työvoiman vuokrauksessa. Edilex Asiantuntijakirjoitukset 2010.

<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7142.pdf> 5.4.2013

TEM –raportti 16/2012 : Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän jakehittävän työryhmän väliraportti. Työ – ja elinkeinoministeriö 2012.

Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsauksessa 4/2011: Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_002.html 26.2.2013

Lakialoite 30/2011 vp: Laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista

Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la_30_2011_p.shtml 26.2.2013

Lakialoite 50/2007 vp: Laki vuokratyöntekijöiden oikeuksista

Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la_50_2007_p.shtml 26.2.2013

Kansanedustaja Jyrki Yrttiahon täysistuntopuheenvuoro vuonna 2007: Vasemmistoryhmän vuokratyölakialoitteella taataan TES:n mukaiset työehdot ja takuupalkka.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://jyrkiyrttiaho.fi/2007/330> 1.3.2013

Elinkeinoelämän keskusliiton tiedote 7.2.2007: Vuokratyö lisää työllisyyttä – pelisäännöt ovat kunnossa.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/tiedotteet/vuokratyo_lisaa_tyollisyytta_pelisaannot_ov_at_kunnossa-2619 1.3.2013

Työsuojeluhallinnon ohjeet vuokratyön käyttöön.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.tyosuoja.fi/fi/vuokratyo> 28.2.2013

Metalliliitto Ahjon jäsenlehden artikkeli vuokratyöstä:

Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753 2.3.2013

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi:
Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+157/2000&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WP>

Järjestöjen harmaata taloutta, työvoiman väärinkäyttöä ja ihmiskaupan ehkäisemistä koskeva kannanotto:

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/media/tiedotteet/2010/03/Sivut/Jarjestojen-harmaata-taloutta-jne.aspx> 28.1.2013

Työministeriö 2007: Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö:

Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf 26.1.2013

SAK:n jäsenlehti Palkkatyöläisen artikkeli: Vuokratyö ei ole automaattisesti määräaikaista

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2012/pt-01-2012/pt-210212-ty1.html> 10.2.2013

Helsingin Sanomien pääkirjoitus 21.11.2011: Vuokratyön teettämistä ei saa rajoittaa syyttä

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/Vuokratyön+teettämistä+ei+saa+rajoittaa+syyttä/a1305549756622> 10.1.2013

SAK:n jäsenlehti Palkkatyöläisen artikkeli 12.12.2007: Vuokratyöntekijöiden asema paranee.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2007/pt1007/p071212-ty5.html>

SAK:n jäsenlehti Palkkatyöläisen artikkeli 31.1.2006: Vuokratyöstä tullut lääke irtisanomisen tuskaan.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t3.html> 13.12.2013

Työministeriön esite 2007: Tilaaavastuuta ulkopuolista työvoimaa käyttäville.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2011/03/Tilaaavastuuesite%202011%20paino.pdf> 15.1.2013

Työ -ja elinkeinoministeriönesite 2012: Tilaaavastuuta ulkopuolista työvoimaa käyttäville

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<https://www.tem.fi/index.phtml?s=2643> 15.1.2013

SAK:n jäsenlehti Palkkatyöläisen artikkeli 31.1.2006: Sopimus tervehdyttää työvoimanvuokrausta.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t5.html> 16.1.2013

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry: Auktorisointi.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/auktorisointi/index.php 4.1.2013

SAK:n vuokratyöhankkeen raportti: Pelisäännöt vuokratyöalalle.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.slideshare.net/SAKkalvot/pelisnnt-vuokratylle> 22.3.2013

Elinkeinoelämän keskusliiton tutkimus vuodelta 2007: Monta tapaa tehdä työtä – monta tapaa työllistää.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/ek_suomeksi_2007/250107monta_tapaa.pdf 21.3.2013

Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry: Henkilöstöpalvelualan työvoiman vuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot (HPL YSE 2006)

Saatavilla Internet-osoitteesta:

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/HPL_YSE_2006.pdf 12.3.2013

SAK:n jäsenlehti Palkkatyöläisen artikkeli 12.12.2006: Turvatonta työtä - SAK haluaa vuokratyölle pelisäännöt.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t5.html> 21.3.2013

Selvitys työvoiman vuokrauksesta Suomessa vuonna 2008.

Saatavilla Internet-osoitteesta:

<http://www.tyosuojelu.fi/upload/TiedoteVuokratyovoima18122009.pdf> 21.3.2013

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys
HPL YSE 2006	Henkilöstöpalveluyritysten Liiton yleiset sopimusehdot
HPL	Henkilöpalveluyritysten Liitto
ILO	International Labour Organization
KKO	Korkein oikeus
RL	Rikoslaki (19.12.1889/39)
TAL	Työaikalaki (9.8.1996/605)
TilaajavastuuL	Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (22.12.2006/1233)
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TTurvaL	Työturvallisuuslaki (28.3.2002/738)
VahL	Vahingonkorvauslaki (31.5.1974/412)
VLL	Vuosilomalaki (18.3.2005/162)
VNp	Valtioneuvoston päätös
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334)

1. Johdanto

1.1 Taustatietoa työvoiman vuokrauksesta

Vuokratyöstä on työvoiman käyttötapana tullut pysyvä ilmiö suomalaisille työmarkkinoille, ja vuokratyön käytön oletetaan edelleen lisääntyvän tulevaisuudessa. Tätä tukevat myös kansainväliset tilastot. Vaikka ilmiön voidaan osoittaa olevan vakiintunut suomalaisille työmarkkinoille, alan sääntely on edelleen varsin vähäistä. Täsmällisen sääntelyn puuttuessa oikeuskäytäntö näyttää varsin merkittävää roolia alan pelisääntöjen luomisessa.¹

Työsopimukset eli työsuhteet solmitaan työmarkkinoilla lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa oleviksi. Erikseen perustellusta syystä työsuhde voidaan myös solmia määräaikaiseksi. Työsopimuksissa on sovittava myös työajoista. Yleensä työaika sovitaan kokoaikaiseksi, mutta se voidaan sopia myös osa-aikaiseksi, mikäli osapuolet näin tahtovat. Työsuhde vuokratyössä voi olla niin ikään kokoaikainen tai osa-aikainen.²

Työvoima voidaan jakaa karkeasti ydintyövoimaan (vakinaiset, kokoaikaiset) ja joustotyövoimaan. Joustotyövoimaan kuuluvat työsuhteessa olevat (määräaikaiset, osa-aikaiset ja koeaikaiset) sekä ei-työsuhteessa olevat (vuokra -ja lainatyövoima, freelancerit, alihankkijoiden työvoima sekä harjoittelijat). Toistaiseksi voimassa olevat ja kokoaikaiset työsuhteet ovat yhä selkeästi yleisempiä, joten niitä voidaan pitää yleisesti normaaleina tai tyypillisinä työsuhteina. Normaalityösuhteen piirteinä pidetään myös sitä, että työtä tehdään työnantajan tiloissa yhdelle työnantajalle. Epätyypillisinä työsuhteina pidetään määräaikaisia ja osa-aikaisia työsuhteita sekä vuokratyötä.³ Keskeistä on, että epätyypillisen työn käsitteellä on tehty ero ns. perinteisiin pitkäkestoisiin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin.⁴

¹ Viitala ym. 2006, s. 176

² TEM –raportti 16/2012 s. 6

³ TEM –raportti 16/2012 s. 6

⁴ http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_002.html 26.2.2013

Yleistyneet erilaiset työn teettämisen muodot ja työn tekemisen muodot ovat työnantajan näkökulmasta välttämättömiä monestakin syystä, joista tärkein lienee varautuminen suhdannevaihteluihin. Työvoiman käyttötapoihin ovat vaikuttaneet myös monet muut yritysten toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, joista mainittakoon kansainvälisen kilpailun lisääntyminen, asiakkaiden ja kuluttajien käyttäytymisen muuttuminen sekä muutokset lainsäädännössä esimerkiksi aukioloaikojen muutokset. Työntekijälle epätyypilliset työsuhteen muodot tarjoavat mahdollisuuden työntekoon erilaisissa elämäntilanteissa. Ne voivat mahdollistaa työskentelyn omien aikataulujen mukaisesti tai siinä määrin kuin työntekijällä on halua työskennellä. Uran alkuvaiheessa oleville epätyypilliset työnteon muodot antavat mahdollisuuden hankkia arvokasta työkokemusta sekä lisäansioita.⁵

Työntekomuodot ovat monimuotoistuneet 1990-luvulle tultaessa, ja työtä tehdään entistä useammin ns. normaalin kokoaikatyön ohessa vuokratyössä tai muissa epätyypillisissä työmuodoissa. Vuokratyövoiman käyttöön siirtymisen taustalla ovat olleet työmarkkinoilla tapahtuneet rakenteelliset muutokset, jotka ovat aiheutuneet talouden kansainvälistymisestä ja keskittymisestä. Yrityskoon kasvaessa ja keskittymisen jatkuessa talouden ydinosa muodostavat suuryritykset ja periferian lukuisat pienyritykset. Tätä tilannetta voidaan kutsua myös kaksijakoiseksi eli dualistiseksi taloudeksi. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa suuryhtiöt ovat pyrkineet hajauttamaan toimintojaan yhtiöittämällä sivutoimintojaan ja keskittymällä ydinsaamisalueilleen. Tällöin pienten yhtiöiden joustavuuden tarve on lisääntynyt. Yritykset ovat määrällistä, toiminnallista ja ajallista joustavuuttaan parantaakseen pyrkineet siihen, että niillä olisi mahdollinen pieni vakinainen henkilöstö, jonka avulla voidaan hoitaa yrityksen vakaa toiminta. Mahdollisia satunnaisia, akuutteja tai tilapäisiä toiminnan tehostamis- tai vähentämistarpeita varten yritykset käyttävät eräänlaista puskurityövoimaa, jonka avulla voidaan saavuttaa vaadittavaa joustoa. Eräs tällainen puskurityövoiman käytön muoto on tarvittavan työvoiman vuokraus. Muita muotoja ovat mm. alihankinta sekä erilaisten palvelujen osto yritysten ulkopuolelta.

⁵ TEM –raportti 16/2012 s. 6-7

Nykyinen kehitys on johtanut työmarkkinoiden segmentoitumiseen eli lohkoutumiseen. Lohkoutumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa perinteinen kuva homogeenisistä työmarkkinoista, joissa vaikuttaa kysynnän ja tarjonnan laki, korvautuu alueellisesti, ammattiryhmäkohtaisesti ja mahdollisesti jopa yrityskohtaisesti hajautuneilla useilla työmarkkinalohkoilla.⁶ Kuten edellä on mainittu työn teettämisen ja työn tekemisen perusteisiin ovat vaikuttaneet monet muutokset yrityksen toimintaympäristössä etenkin kahden viimeisen vuosikymmenen aikana. Yrityksillä voi olla hyvin erilaisia tarpeita ja perusteita käyttää vuokratyövoimaa tai muita epätyypillisiä työsuhteen muotoja. Esimerkiksi kunta-alalla valtaosa sosiaali- ja terveydenhuollon vuokratyön käytöstä johtuu työvoimapulasta.⁷

Joillakin toimialoilla on ominaista, että tilauskannat vaihtelevat huomattavasti lyhyelläkin ajanjaksolla, jolloin vuokratyövoiman käyttö on helppo tapa tasata ruuhkahuipuista aiheutuvaa työvoimapulaa. Vuokratyöntekijöillä voidaan paikata sijaistarvetta tai käyttää väliaikaisena työvoimana esimerkiksi projektiluonteisissa töissä tai jopa asiantuntijatehtävissä. Ulkopuoliseen työvoimaan voidaan turvautua myös sen takia, että työtehtävät ovat vain tilapäisiä, eivätkä ne kuulu yrityksen ydintoimintoihin ja näin ollen niitä tehtäviä varten ei haluta palkata omaa henkilöstöä edes määrääjäksi. Vuokratyön käyttö on koettu yrityksissä hallinnollisesti helppona vaihtoehtona etenkin tilanteissa, joissa laajempaan tai jatkuvaan rekrytointiprosessiin ole aikaa. Työvoimapula on myös tietyillä aloilla johtanut siihen, että työvoimaa pyritään hankkimaan kaikilla keinoilla. Tällöin vuokratyö on suosittu työn teettämisen muoto varsinkin työtehtävissä, joissa ei vaadita pitkää koulutusta tai kokemusta. Vuokratyön käytön positiivisena puolena voidaan mainita, että sen käytöllä saadaan työmarkkinoille henkilöitä, jotka eivät välttämättä muuten saisi tai eivät jostain syystä halua vakituista työtä.⁸

⁶ Sädevirta 2002, s. 15

⁷ TEM –raportti 16/2012 s. 37

⁸ TEM –raportti 16/2012 s. 37-38

1.2 Tutkimuskysymys

Tämän tutkielman tarkoituksena on tutkia vuokratyön oikeussuhteita erityisesti käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Vuokratyösuhteessa on lähtökohtaisesti kolme osapuolta (vuokrausyritys, käyttäjäyritys, työntekijä), ja vastuiden jakautuminen näiden osapuolten kesken on pitkälti lain tulkinnan ja oikeuskäytännön varassa, sillä vuokratyötä varten ei ole säädetty omaa sen erityispiirteitä huomioivaa täsmällistä lainsäädäntöä. Tutkielma rakentuu työvoiman vuokrauksen työoikeudellisen rakenteen kuvaamisen lisäksi jakautuneen työnantajuuden sekä vahingonkorvausvelvollisuuden jakautumisen erityispiirteiden kuvaamiseen. Keskisimpinä tutkimuskysymyksinä on tähän kolmikantasuhteeseen liittyvien vastuiden ja oikeuksien, kuten työnjohto-oikeuden, työnantajavelvoiteiden sekä vahingonkorvausvastuun jakautumisen tarkastelu osapuolten kesken.

Tarkoituksena on tarjota näkökulmia vuokratyön käytön tulevaisuudennäkymiin sekä mahdollisia lainsäädännön avulla toteutettavia parannuksia vuokratyön käytössä esiintyviin ongelmiin. Näiden parannusehdotuksen keskiössä ovat mahdolliset vaikutukset käyttäjäyrityksiin sekä niiden vuokratyövoiman käyttöön tulevaisuudessa. Käyttäjäyrityksen näkökulma on koko tutkielman ajan keskeinen tarkastaltaessa käyttäjäyrityksen oikeussuhteita vuokrausyrityksiin sekä vuokratyöntekijöihin.

Vuokratyön käytön ongelmakohdat liittyvät keskeisesti vuokratyöntekijän asemaan sekä oikeuksiin, joten myös työntekijän näkökulmaa saa merkitystä. Käyttäjäyrityksille tällä näkökulmalla on puolestaan erityistä merkitystä sen velvoitteiden, kuten yhdenvertaisuusperiaatteen ja syrjimättömyyden periaatteen noudattamisen kannalta. Lisäksi haluaisin tarkastella käyttäjäyritystä velvoittavia säädöksiä sekä niiden vaikutusta käyttäjäyritykseen ja käyttäjäyrityksessä työskenteleviin vuokratyöntekijöihin. Selvyyden vuoksi kansainväliset tilanteet on rajattu pois tarkastelun piiristä

Tämän työn tarkoituksena on siis vastata seuraaviin kysymyksiin Suomen oikeuskäytännön ja lainsäädännön perusteella seuraaviin kysymyksiin:

- miten työnantajavelvoitteet ja vahingonkorvausvastuut jakautuvat osapuolten välillä
- millaisia oikeuksia käyttäytykselle syntyy suhteessa muihin osapuoliin
- millaisia muutoksia vuokratyön käyttöön on odotettavissa
- mitä puutteita lainsäädännössä mahdollisesti on vuokratyön osalta ja miten lainsäädäntö tulisi kehittää puutteiden korjaamiseksi

2. Näkökulmia vuokratyöhön

2.1 Vuokratyö tilastojen valossa

Työmarkkinoiden monista muutostrendeistä huolimatta työsuhteiden jako on pysynyt 2000-luvun verrattain muuttumattomina: noin kaksi kolmasosaa työllisistä oli sekä vuonna 2000 että 2010 jatkuvassa kokoaikaisessa palkkatyössä eli ns. normaalissa työsuhteessa.⁹

Vuokratyön tutkimista vaikeuttaa se seikka, että vuokratyöntekijöiden merkityksestä ja määrästä kertovat tutkimukset ja selvitykset poikkeavat toisistaan hyvin paljon.

Vuokratyöntekijöiden pieni määrä johtuu osittain siitä, että tilastokeskuksen työvoimatutkimus kuvaa vain Suomessa pysyväisluonteisesti asuvan väestön työmarkkinoille osallistumista, työllisyyttä, työttömyyttä ja työaika.¹⁰

Selkeimmin ero tulee esille, kun verrataan tilastokeskuksen ja TEM:n tilastoja. Työ –ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan vuokratyöntekijöiden määrä oli lähes 100 000 vuonna 2008, mikä muodosti 4,5 prosenttia palkansaajien määrästä. Vuokratyöntekijöiden määrä on peräti kolminkertainen tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen lukuihin (32 000 työntekijää) verrattuna. Tilastojen välisiä eroja on vaikea selittää yksityiskohtaisesti, mutta ne johtuvat pääosin erilaisista tilastojen keruu- ja laadintamenetelmistä. Vuokratyön käytön yleistymisestä 2000-luvulla saa kuitenkin käsityksen katsomalla työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöntekijöiden määrää koskevaa tilastoa. Kyseisen tilaston mukaan vuonna 1999 vuokratyöntekijöiden määrä oli 31 200 ja vuonna 2008 jo lähes 100 000.¹¹

TEM:n tilastot, jotka perustuvat pääasiassa Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL:n teettämiin kyselytutkimuksiin, perustuvat vastaavasti suurelta osin yksittäisten henkilöstöpalvelualan yritysten antamiin tietoihin vuokratyöntekijöidensä määrästä tilastovuoden aikana.

Sen sijaan tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tiedot perustuvat otantaan pohjautuvaan palkansaajien haastattelututkimukseen, jossa on kuvattu vuokratyöntekijän todellista työllisyyttä haastatteluhetkellä, minkä vuoksi vuokratyöntekijöiden määrä jää pienemmäksi kuin TEM:n tilastojen mukaan.¹²

Samoin vuokratyön työllistymisvaikutusten tutkiminen on äärimmäisen haasteellista, sillä esim. tutkija Antti Tanskasen laskujen mukaan todellinen työllistyneiden määrä on vain noin

⁹ TEM –raportti 16/2012 s. 6-7

¹⁰ http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la_30_2011_p.shtml

¹¹ http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la_30_2011_p.shtml

¹² http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la_30_2011_p.shtml

5 prosenttia. HPL:n mukaan taas vuokratyön kautta pääsee hyvin vakituiseen työsuhteeseen, sillä jopa 25–30 prosenttia vuokratyöntekijöistä olisi työsuhteensa jälkeen työllistynyt käyttäjäyritykseen. HPL:n luku on kuitenkin vain arvio, joka perustuu jäsenyrityksille tehtyyn kyselyyn. HPL:n puheenjohtaja Merru Tuliaran mukaan erot johtuvat siitä, että Tanskanen on käyttänyt vääriä lukuja, eikä hän ole ottanut huomioon, että yli kolmasosa HPL:n tutkimuksen vastaajista on opiskelijoita. Heidät pitäisi Tuliaran mukaan laskea pois kysymyksen vastaajista. Asian tutkiminen on hänen mukaansa vaikeaa mm. sen vuoksi, että vakinaistuminen ei välttämättä tapahdu heti vuokratyösuhteen päättymisen jälkeen vaan esimerkiksi sellaisen mutkan kautta, että käyttäjäyritys A:sta joku suosittelee heidän entistä vuokratyöntekijäänsä yritystä B:lle, joka sitten palkkaa työntekijän.¹³

2.2 Vuokratyön käytön syitä

Vuokratyö on kuitenkin nopeasti kasvanut epätyypillisen työn muoto useissa Euroopan maissa, Määrien on todettu vähintään kaksinkertaistuneen, joissain paikoin jopa viisinkertaistuneen. Vuokratyön merkityksen kasvu on näkynyt erityisesti työvoimaa vuokraavien yritysten määrän sekä liikevaihdon merkittävänä kasvuna. Eurooppalaisen vuokratyön kannalta eräs keskeisimmistä seikoista on vuonna 2008 hyväksytty vuokratyödirektiivi, jossa säännellään vuokratyöntekijöiden syrjimättömyyden periaatteesta. Tämän periaatteen mukaan vuokratyöntekijää ei saa kohdella keskeisten työehtojen ja työolojen osalta epäsuotuisammin kuin samanlaista työtä tekeviä vakituisia työntekijöitä.¹⁴

Elinkeinoelämän keskusliiton näkemyksen mukaan vuokratyö on vaivaton tapa hankkia joustavasti ja nopeasti lisätyövoimaa silloin, kun yrityksen työvoiman tarve vaatii sitä ja kun yrityksen omien työntekijöiden käyttömahdollisuudet eivät riitä kaikkien työtehtävien hoitoon. Vuokratyövoiman käytöllä voidaan myös vähentää ylitöiden tarvetta, ja tätä kautta helpottaa käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden jaksamista. EK:n mielestä vuokratyöyrityksiä tarvitaan tulevaisuudessakin yritysten kilpailukyvyn turvaamiseksi ja työllisyyden parantamiseksi.¹⁵

¹³

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753

¹⁴ Tanskanen 2009:3, s. 303

¹⁵ TEM –raportti 16/2012 s. 38

Vuokratyön katsotaan tarjoavan yrityksille lisämahdollisuuden työllistää ja on työsuhdemuoto, jota ei useinkaan voida korvata muilla joustomahdollisuuksilla. Samoin monipuolisten työsuhdemuotojen rajoittaminen uhkaisi monissa tapauksissa myös käyttäjäyrityksen pysyvien kokoaikaisten työsuhteiden jatkamista. EK:n mukaan työn hakeminen vuokratyövoimaa välittävän yrityksen kautta parantaa työnhakijoiden mahdollisuuksia työllistyä, sillä vuokratyövoimaa käyttävät yritykset vakinaistavat merkittävän osan vuokratyöntekijöistä omille palkkalistoilleen. Vuokratyötä välittävät yritykset etsivät aktiivisesti työnhakijoille työtä ja työpaikkoja, jolloin ne edistävät näin omalta osaltaan työnvälityksen ja työmarkkinoiden toimivuutta.¹⁶

EK:n lakiasiaintoiminnan johtaja Markus Äimälä korostaa EK:n 21.2.2013 julkaisemassa artikkelissa vuokratyön tärkeyttä voimavarana yrityksille, silloin kun ne kohtaavat tilapäisiä työvoimatarpeita. Vuokratyöllä ei kuitenkaan Äimälän mukaan ole tarkoitus korvata pysyviä työsuhteita vuokratyövoimaa käyttävissä yrityksissä. Samaisessa artikkelissa asiantuntija Jenni Ruokonen arvioi, että jos yritykset ottaisivat lisähenkilöstöä vuokratyöntekijöiden asemesta, heidät palkattaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Ruokosen mukaan lähes 70 prosenttia yritysten arvioista kertoo, että mahdolliset vuokratyön rajoitukset johtaisivat siihen, että yritysten oma henkilöstö tekisi vaadittavat työt ylimääräisinä töinä tai tarvittavat työt jäisivät kokonaan tekemättä.¹⁷

EK suhtautuu myös kielteisesti vuokratyön käytön rajoittamiseen. Asiaan ottaa kantaa EK:n asiantuntija Tuija Vehviläinen 16.1.2012 julkaistussa artikkelissa. Vehviläisen mukaan on syytä muistaa, että vuokratyödirektiivin mukaan lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa ei tule lähtökohtaisesti olla vuokratyön käytön rajoituksia tai kieltoja. Kaikki vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua direktiivin mukaan ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat

¹⁶

http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/tiedotteet/vuokratyo_lisaa_tyollisyytta_pelisaannot_ov_at_kunnossa-2619 1.3.2013

¹⁷ http://www.ek.fi/ek/fi/liikenne_ym/vuokratyo_apuna_tilapaisissa_tyovoimatarpeissa-10516 1.3.2013

moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään.¹⁸

EK:n asiantuntija Tuija Vehviläisen mukaan lähtökohtana on, että tällaiset vuokratyön kiellot ja rajoitukset eivät ole sallittuja, vaikka direktiivissä ei nimenomaisesti todeta, että perusteettomat vuokratyön kiellot ja rajoitukset olisi poistettava työehtosopimuksista. Tästä huolimatta vuokratyön käytön rajoituksia on yhä runsaasti erityisesti teollisuuden ja rakennusalan sekä autoliikenteen työehtosopimuksissa. Useilla aloilla vuokratyön käytön rajoituskirjaukset ovat tulleet osaksi työehtosopimusta useita vuosikymmeniä sitten, jolloin työelämää koskevia rajoituksia pidettiin perusteltuina. Tuolloin yritysten toimintatavat ja työelämä poikkesivat merkittävästi nykyisestä.¹⁹ Käyttäjäyritysten kannalta rajoitusten poistamisella lisättäisiin joustavuutta reagoida työvoiman tarpeeseen. Riskinä tosin olisi, että ilman selkeää säännöstöä yritykset pyrkisivät hakemaan säästöjä korvaamalla mahdollisimman paljon vakinaisia työsuhteita vuokratyösuhteilla mikä heikentäisi työntekijöiden työsuhdeturvaa varsin huomattavasti. Näin toimimalla käyttäjäyritykset saattavat pyrkiä myös välttämään työsuhdeturvaan ja määräaikaisten työsuhteiden käyttöön liittyviä työnantajan velvoitteita.

Työnantajan näkökulmasta henkilöstön rekrytointi on aina pitkäkestoinen projekti sekä varsin suuri investointi. Vuokratyövoiman käytön onkin nähty helpottavan "henkilöstöinvestointipäätöstä" varsinkin epävarmoissa, muuttuvissa ja poikkeuksellisissa markkinatilanteissa ja luo lisää työmahdollisuuksia. On myös huomioitava se seikka, ettei työvoimavaltaisia palveluita ei voi tehdä varastoon, ja kysyntähuippuihin on pystyttävä reagoimaan nopeasti. Vuokratyövoima tuo siten kaivattua joustoa työmarkkinoille. Mahdollisten rajoitusten, kuten takuupalkan on työnantajapuolelta katsottu myös

¹⁸

http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/tyoehtosopimuksissa_yha_paljon_vuokratyon_kayton_rajoituksia-8472 1.3.2013

¹⁹

http://www.ek.fi/ek/fi/ajankohtaista/tyoehtosopimuksissa_yha_paljon_vuokratyon_kayton_rajoituksia-8472 1.3.2013

heikentävän huomattavasti etenkin palvelualojen kilpailukykyä ja tuottavuutta.²⁰

Työntekijäpuoli on puolestaan arvostellut voimakkaasti nykyistä tilannetta, jossa vuokratyövoiman käyttöä säännellään hyvin niukasti. Argumentteina vuokratyötä vastaan on esitetty, että eurooppalaisessa vertailussa vuokratyötä säännellään vain muutamalla niukalla työehtosopimuslain säännöksellä, ja että lisäksi Suomessa on hyvin vähän työehtosopimussäännöksiä tai työehtosopimuksia tätä säännöstelemässä. Vuokratyön suurimpina ongelmina voidaan työntekijäpuolen edustajien mukaan pitää työsuhdeturvan puuttumista sekä palkka- ja muiden työehtojen voimassa olevia työehtosopimuksia selvästi alhaisempi taso. Vuokratyötä voidaan tältä osin kutsua ansaitusti työantajavastuiden ja riskien täydelliseksi minimoimiseksi.²¹ On mielestäni selvää, että vuokratyöalan kasvamisen myötä lainsäätäjien on kiinnitettävä enenevässä määrin kiinnitettävä huomiota alan sääntelemättömyyden aiheuttamiin ongelmiin.

2.3 Yleisimmät kiistatilanteet vuokratyön käyttöön otossa

Seuraavat kaksi oikeustapausta auttavat hahmottamaan vuokratyössä ehkä yleisimmin esiintyvää ilmiötä eli yhteistoimintalain säännösten sekä työsopimuslaissa ilmenevän takaisinottovelvollisuuden kiertämistä. Kyseisissä oikeustapauksissa vastaajana on sama yhtiö. Lisäksi tapaukset ovat ajallisesti lähellä toisiaan.

Yhtiö oli käyttänyt merkittävässä määrin vuokratyövoimaa samoihin aikoihin kun yhtiöstä oli irtisanottu työntekijöitä taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Kysymyksessä ei näytetty olleen työhuippujen tasaaminen tai muu työehtosopimuksessa edellytetty syy, jonka vuoksi työtä ei olisi voitu teettää omilla työntekijöillä. Yhtiö oli jatkanut virheellistä käytäntöä, vaikka työntekijäpuolelta oli kiinnitetty asiaan huomiota yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhtiö oli siten rikkonut työehtosopimusta tietten. Työnantajaliitto oli laiminlyönyt asiassa valvontavelvollisuutensa.(TT:2007-10)

²⁰

<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/Vuokratyön+teettämistä+ei+saa+rajoittaa+syyttä/a1305549756622>

²¹ <http://jyrkiyrttiaho.fi/2007/330>

Tapauksen ratkaisuhetkellä voimassaolleen teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 29 §:n mukaan yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä. Työvoiman vuokraus on lisäksi määräyksen mukaan epätervettä, jos vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.

Työtuomioistuin katsoi selvitetyn, että Wemicomp Oy on ottanut vuokratyövoimaa välittäneiden yhtiöiden kautta käyttöönsä vuokratyövoimaa samaan aikaan, kun yhtiö on 19.8.2005 irtisanonut taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä viisi omaa työntekijäänsä samanlaisista työtehtävistä ilman työntekovelvollisuutta irtisanomisaikana.

Vuokratyöntekijät ovat useiden kuukausien ajan työskennelleet yhtiön normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Vuokratyöntekijöillä ei ole selvitetty olleen sellaista erityistä ammattitaitoa, ettei heidän tekemäänsä työtä olisi voitu teettää yhtiön omilla työntekijöillä. Yhtiön omien työntekijöiden irtisanomisista ja muusta esitetystä selvityksestä on myös pääteltävissä, ettei Wemicomp Oy:n tehtaalla Hämeenlinnassa ole kesän 2005 ja 16.2.2006 välisenä aikana ollut kysymys työhuippujen tasaamisesta työehtosopimusmääräyksen tarkoittamassa mielessä.

Esitetystä perusteluista voidaan tehdä se johtopäätös, että pelkästään vuokratyöntekijöiden palkkaamisella ei voida osoittaa yhtiön rikkoneen vallitsevia työehtosopimuksen ja työlainsäädännön määräyksiä koskien omien työntekijöiden irtisanomisia, jos vuokratyöntekijät eivät työskentele yrityksessä pitkiä ajanjaksoja.

Seuraavassa oikeustapauksessa sama yritys on jälleen irtisanonut työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Tästä huolimatta yritys on ottanut vuokratyöntekijöitä töihin jo näiden työntekijöiden irtisanomisajan aikana. Erona edelliseen oikeustapaukseen, työtuomioistuin totesi tässä tapauksessa yrityksellä olleen oikeus käyttää vuokratyön käyttöön, sillä yrityksellä oli irtisanomissuojan mukaiset perusteet irtisanomisille, eikä vuokratyön käytön voida osoittaa että tarjolla ollut työ ei ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Oleellisena erona on myös, että vuokratyöntekijöiden katsottiin työskennelleen vain lyhyitä jaksoja.

Työnantaja oli irtisanonut taloudellisella ja tuotannollisella perusteella neljä työntekijäänsä ja myöhemmin vapauttanut nämä työntekovelvollisuudesta irtisanomisaikana. Yhtiöön oli samoihin aikoihin ja myös irtisanomisaikojen vielä kuluessa otettu vuokratyöntekijöitä tehtäviin, joita irtisanotut olisivat osanneet tehdä. Menettely on työtuomioistuimen aiemmassa ratkaisussa todettu sovellettavan työehtosopimuksen vuokratyövoiman käyttöä koskevien määräysten vastaiseksi. Vuokratyöntekijöiden käyttäminen ei sellaisenaan ilman muuta osoittanut, että tarjolla ollut työ ei olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajalla oli irtisanomissuojasopimuksen mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset perusteet työntekijöiden työsopimuksen irtisanomiseen. (TT:2007-103)

Ratkaisun perusteluissa todetaan seuraavaa: Sovellettavan irtisanomissuojasopimuksen osana noudatettavan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Edelleen 2 momentin mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa uudella työntekijällä on vakiintuneen tulkin mukaan tarkoitettu työsuhteeseen palkattua työntekijää. Näin ollen vuokratyöntekijää ei voida pitää lainkohdassa tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen ilman muuta osoittaisi, että taloudellista tai tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei ole. Työsopimuslakiin tulisi mielestäni tältä osin lisätä, että uuden työntekijän määritelmä kattaa myös vuokratyösuhteessa olevat työntekijät. Tämä selkiyttäisi vuokratyön käytön pelisääntöjä sekä vähentäisi mahdollisia vuokratyön käytöstä käyttäjäyritysten ja työntekijäpuolen välille aiheutuvia erimielisyyksiä.

Työtuomioistuin ratkaisun perusteluissa todettiin myös, että Wemicomp Oy:n tehtaalla on vielä kanteessa mainittujen työntekijöiden irtisanomisen ja työsuhteiden päättymisen jälkeen käytetty vuokratyöntekijöitä. Asiassa oli riidatonta, se että vuokratyöntekijät olivat tehneet sellaisia töitä, joita irtisanotut työntekijät olisivat kyenneet tekemään. Esitetyn selvityksen perusteella uusia vuokratyöntekijöitä on kuitenkin otettu irtisanottujen, työntekovelvoitteesta vapautettujen työntekijöiden työpanoksen korvaamiseksi päättymässä olevien töiden loppuun saattamisessa. Tätä osoittaa myös se, että vuokratyösuhteet ovat jääneet yleensä muutaman kuukauden pituisiksi. Vuokratyövoiman käyttämisestä ei siten voida päätellä yhtiön pyrkineen kiertämään kanteessa tarkoitettujen työntekijöiden

irtisanomissuojaa. Lisäksi ratkaisun perusteluissa huomautetaan, että Wemicomp Oy:n tilauskannan supistuminen ja sen näkyvissä ollut loppuminen ovat vähentäneet tarjolla olevan työn määrää jo elokuussa 2005. Tämän johdosta ja vallinneessa taloudellisessa tilanteessa yhtiö on voinut elokuussa 2005 katsoa tehtaalla tarjolla olevan työn tarjoamisedellytysten vähentyneen siinä määrin, että sillä on ollut perusteet vähentää henkilöstöä.

Edelliset oikeustapaukset näyttävät konkreettisesti erään vuokratyövoiman käyttöön liittyvän ongelman: työntekijöiden irtisanomissuojan kiertämisen. Työtuomioistuin päätyi tapauksissa erilaiseen ratkaisuun pääasiassa siksi, että jälkimmäisessä tapauksessa vuokratyöntekijöiden työskentelyjaksojen katsottiin olevan ainoastaan lyhyitä ja tilapäisiä. Tällöin niitä voidaan pitää teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 29 §:n mukaisena, sillä kyseisen määräyksen mukaan ”yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin”. Näiden esimerkkien tarkoituksena on havainnollistaa, minkälaisia ongelmia vuokratyövoiman käyttöön voi liittyä, ja kuinka tulkinnanvaraisia nämä tilanteet voivat olla täsmällisemmän sääntelyn puuttuessa.

Ongelmana on vuokratyövoiman käytössä pidetty myös sitä, että yritysten supistaessa toimintaansa yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut koskevat ainoastaan yhtiön työsuhteessa olevia, kuten YTL:n 2 §:ssä mainitaan: ”Tätä lakia sovelletaan työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan kunnissa ja kuntayhtymissä. Mitä tässä laissa jäljempänä säädetään kunnista, sovelletaan myös kuntayhtymiin. Tässä laissa työntekijällä tarkoitetaan kuntaan virka- tai työsuhteessa olevaa”.

2.4 Vuokratyötä koskeva kotimainen sääntely

Työvoiman vuokrauksessa henkilöstöä vuokraavaa yritys on varsinainen työnantaja, joka siirtää työntekijänsä tämän suostumuksella toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön. Vuokratyössä on siis kolme osapuolta: vuokrausyritys, käyttäjäyritys ja työntekijä. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä asiakkuussuhde ja käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä on puolestaan työsuhde. Käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä ei sen sijaan ole sopimussuhdetta vaan työntekovelvollisuus perustuu edellä mainittuihin sopimussuhteisiin. Vuokratyössä henkilöstövuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen

velvollisuudet määräytyvät työlainsäädännön sekä alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.²²

Vuokratyöstä ei ole siis säädetty omaa lainsäädäntöä, vaan siihen sovelletaan työsuhteita yleisesti koskevia säännöksiä sekä eräitä vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä. Näitä säännöksiä on työsopimuslaissa, tasa-arvolaissa, työturvallisuuslaissa, yhteistoiminnasta annetussa laissa, ns. tilaajavastuulaissa ja lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa. Käyttäjäyrityksen ja henkilöstöä vuokraavan yrityksen keskinäinen vastuunjako suhteessa vuokratyöntekijään määräytyy työsopimuslain oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämistä koskevan säännöksen mukaan. Käyttäjäyritys vastaa aina palkan maksusta, työterveyshuollon järjestämisestä sekä niistä velvollisuuksista, joista käyttäjäyritys ei vastaa osana työn johto- ja valvontaoikeutta. Pääsääntöisesti käyttäjäyritys vastaa niistä velvollisuuksista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.²³

Henkilöstövuokrausyritys vastaa aina työnantajana alan vähimmäisehtojen noudattamisesta. Ensisijaisesti vuorausyrityksen palveluksessa oleviin sovelletaan vuokrausyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta. Jos tällaista työehtosopimusta ei ole, on sovellettava sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Toissijaisesti vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät käyttäjäyritystä työehtosopimuslain mukaan sitovan työehtosopimuksen mukaan. Mikäli käyttäjäyritys on järjestäytymätön, käyttäjäyrityksessä sovelletaan yleissitovaa työehtosopimusta.²⁴

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työehtosopimuksista, on vuokratyöntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen oltava vähintään yhtä hyviä kuin käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten ehdoissa ja käytännöissä on määritelty. Lisäksi henkilöstövuokrausyrityksellä on velvollisuus antaa vuokratyöntekijöille selvitys työnteon keskeisistä ehdoista myös alle kuukauden mittaisissa työsuhteissa, mikäli vuokratyöntekijä pyytää sitä. Työsopimuslain mukaan käyttäjäyrityksen on tarjottava vuokratyöntekijöille

²² TEM –raportti 16/2012 s. 35

²³ TEM –raportti 16/2012 s. 35

²⁴ TEM –raportti 16/2012 s. 35

pääsy samoihin palveluihin ja järjestelyihin samoin ehdoin kuin mitä käyttäjäyritys tarjoaa omille työntekijöilleen, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisesta syystä. Samoin käyttäjäyrityksen on tiedotettava vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille vastaavia menettelyjä käyttäen kuin se ilmoittaa työpaikoista omille työntekijöilleen.

Vuokratyösuhteissa on sovellettava samoja työsuhteen kestoajaa koskevia säännöksiä kuin muissakin työsuhteissa. Tämä tarkoittaa, että jokaiselle tehdylle määräaikaiselle vuokratyösuhteelle on oltava työsopimuslaissa perusteltu syy. Tämänkaltaisten toistuvien määräaikaisten toistuvien työsuhteiden käyttö ei ole sallittua, jos määräaikaisten sopimusten lukumäärän, yhteenlasketun kestoajan tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä määritellään pysyväksi.²⁵

2.5 Vuokratyön kansainvälinen sääntely

Työsopimuslain säännöksissä on otettu huomioon Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY vaatimukset. Direktiivin tarkoituksena on ollut luoda vuokratyöntekijöihin sovellettavat suojapuitteet, jotka ovat syrjimättömät, avoimet ja oikeasuhteiset ja joissa otetaan huomioon työmarkkinoiden ja työmarkkinasuhteiden monimuotoisuus. Vuokratyöntekijöiden vähimmäissuojan parantumisen ohella tarkoituksena oli tarkastella rajoituksia tai kieltoja, joita vuokratyön käytölle on mahdollisesti asetettu. Niille saa olla ainoastaan yleiseen etuun ja etenkin työntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin sekä työmarkkinoiden moitteettoman toiminnan turvaamiseen, myös mahdollisten väärinkäytösten ehkäisemiseen, liittyviä perusteita. Vuokratyön käyttö on ilmiönä itsessään direktiivissä nähty positiivisena asiana, ja hyvänä keinona vastata yritysten joustavuustarpeisiin, mutta myös huoleen vuokratyöntekijöiden tarpeesta ja kyvystä sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Direktiivin tarkoituksena on ollut lisätä alan sääntelyä sekä parantaa vuokratyöntekijän perusturvaa, ja tätä kautta edistää työpaikkojen luomista sekä työmarkkinoille osallistumista ja sijoittumista.²⁶ Direktiivissä säädetäänkin vuokratyössä sovellettavista vähimmäisvaatimuksista ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, sekä kielloista rajoittaa perusteetonta vuokratyön käyttöä.²⁷

²⁵ TEM –raportti 16/2012 s. 35-36

²⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:FI:PDF>

²⁷ TEM –raportti 16/2012 s. 35-36

Tämän direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi, ottaen samalla huomioon, että vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä. (2008/104/EY:1:2)

Vuokratyön käyttöön liittyvät rajoitukset tai kiellot saavat perustua ainoastaan yleisen edun mukaisiin syihin, jotka liittyvät erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai tarpeeseen varmistaa, että työmarkkinat toimivat moitteettomasti ja että väärinkäytöksiä ehkäistään. (2008/104/EY:2:4.1)

Vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. (2008/104/EY:2:5.1)

Lisäksi Suomi on ratifioinut ILO:n (International Labour Organization) yleissopimuksen nro 181 yksityisistä työnvälitystoimistoista jo vuonna 1999. Sopimuksessa painotetaan työntekijän oikeuksien suojelua sekä työnvälitystoimistojen ja käyttäjäyritysten välisen vastuunjaon selkeyttämistä kansallisen lainsäädännön keinoin. ILO:n työsuhteita koskevassa suosituksessa nro 198 sopimusvaltiot velvoitetaan lainsäädännöllä ja toimintapolitiikalla turvaamaan työntekijöille asianmukainen oikeussuoja kaikenlaisissa sopimustyypeissä riippumatta sopimusosapuolten määrästä. Normeissa tulee myös määritellä työsuojelusta vastaava osapuoli.²⁸

2.6 Lähtökohtana toistaiseksi voimassaoleva työsopimus

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (TSL 1:3.2 §)

Lähtökohtaisesti määräaikaisten työsuhteiden solmimisedellytyksiä työvoiman vuokrauksessa arvioidaan normaalityösuhteiden tapaan TSL 1:3.2 §:n valossa. Työvoiman vuokrausyritys voi sen vuoksi solmia määräaikaista työsuhteita mm. silloin, kun se on teetettävien töiden tilapäisyyden kannalta tarpeellista eikä määräaikaisten työsopimuksilla kierretä toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin liittyvää irtisanomissuojaa eikä työvoiman tarvetta ole arvioitavissa pysyväksi. Vuokratyöntekijä voidaan lähettää samalle tai eri käyttäjäyrityksille siten, että työskentelyjaksot seuraavat toisiaan keskeytyksittä tai vain

²⁸ Kröger ym. 2007, s. 62-63

lyhyin keskeytyksin. Tällöin on syytä tarkastella sitä että, milloin käyttäjäyritysten tilaamat työt muodostavat vuokrausyrityksessä niin pysyvän kokonaisuuden, ettei määräaikaisten työsopimusten käyttöä voida enää pitää perusteltuna.²⁹

TSL 1:3.2 § ei sisällä työvoiman vuokraukseen liittyvää erityisperustetta määräaikaisten työsopimusten solmimiselle toistuvasti peräkkäin. Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä on kolme ehtoa. Ensinnäkin kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on oltava perusteltu syy. Toiseksi edellytyksenä on, ettei työnantaja pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassaoleviin sopimuksiin liittyvää irtisanomissuojaa. Kolmanneksi edellytetään, ettei työnantajan työvoiman tarvetta kyseisissä töissä ole arvioitavissa pysyväksi.³⁰

Jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole perusteltua syytä, mikäli siis työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi tai kunkin määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle ei ole olemassa perusteltua syytä. Tämän lisäksi edellytetään, ettei kyse saa olla töistä, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Myös alalla vakiintunut käytäntö on oikeuskäytännössä katsottu perusteeksi määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiselle.³¹

Harkittaessa ketjusopimusten laillisuutta vuokratyön käyttö tuo omat erityisluonteesta johtuvat piirteensä, kuten esimerkiksi työnantajan rajoitetummat mahdollisuudet työllistää vuokratyöntekijä pysyvästi käyttäjäyrityksen toimeksiannosta toiseen, koska työtä ei välttämättä ole jatkuvasti ja pysyvästi tarjolla. Työvoiman tarpeen pysyvyys vuokrausyhtiön kohdalla riippuu siten myös sen asiakaskunnan laajuudesta sekä vuokrausyhtiön koosta. Työvoiman vuokrausyhtiön työvoiman tarpeen pysyvyyden määrittelemineen on siten varsin haastava tehtävä.³² Mielestäni lainsäätäjän kannanotto olisi tässä tilanteessa paikallaan epäselvän oikeustilan selkiyttämiseksi. Tämä vähentäisi työntekijöiden epävarmuutta, sekä auttaisi vuokratyöntekijöitä sitoutumaan samojen käyttäjäyritysten palvelukseen. Toisena vaihtoehtona pitäisin sitä, että käyttäjäyritysten työnantajaliitot ja alan ammattiliitot

²⁹ <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7142.pdf>: s. 149

³⁰ <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7142.pdf>: s. 150

³¹ Rautiainen, Äimälä 2004, s. 38

³² <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7142.pdf>: s. 162

pyrkisivät luomaan alalle omat käytännesäännöt, jotka ottaisivat huomioon vuokratyöalan erityispiirteet.

Toisaalta käyttäjäyrityksen ulkoistaessa jonkun pysyvän toimintonsa vuokraamalla niitä suorittamaan vuokratyöntekijöitä, ei työvoiman vuokrausyrityksellä ole perustetta tehdä alalla vakiintuneesta käytännöstä huolimatta määräaikaista työsopimuksia. Sen sijaan mikäli työskentelyjaksot ovat lyhyitä ja työtä on tarjolla vain työskentelyjaksoksi kerrallaan, eikä vuokrausyrityksellä ole vuokratyöntekijää lähetettäessä tietoa vuokratyöntekijän jatkotyöllistämismahdollisuuksista työskentelyjakson jälkeen, on määräaikaisten työsopimusten käyttöä toistuvasti peräkkäin pidettävä sallittuna.³³

Tällöin on käsillä TSL 1:3.2 §:n perusteluissa säädetty tilanne, jonka mukaan työnantaja voi palkata lisätyövoimaa määräaikaisten sopimuksin myös jonkin tietyn tilauksen kestoajaksi, jos se on tilauksen toimittamisen kannalta välttämätöntä. Säännöksen perusteluissa on todettu, että tällöin määräaikaisten sopimusten käytön edellytykseksi olisi asetettava työnantajan perusteltu aihe olettaa, että kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen hänellä ei ole tarjota kyseessä oleville työntekijöille uutta työtä. Vuokrausyritys on siten työvoimantarpeiden osalta sidottu käyttäjäyritysten tarpeisiin.³⁴

Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen ja uusimisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta, joten vuokrausyrityksen ja työntekijän välinen sopimus, jolla työnantaja siirtää vastuun määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteista käyttäjäyritykselle ei liene mahdollinen. On myös huomattava, että työvoiman vuokrausyritys ei voi suhteessa työntekijään vedota sopimussuhteen ulkopuolisen eli kolmannen osapuolen työvoiman tarpeen perusteisiin määräaikaisten työsopimusten perusteita arvioitaessa, vaan määräaikaisen sopimuksen ketjuttamisen perusteita tulee arvioida kokonaisuutena huomioiden työnantajan mahdollisuudet työllistää vuokratyöntekijä yhdenjaksoisesti toimeksiannosta toiseen.³⁵

³³ <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7142.pdf>: s. 162-163

³⁴ <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7142.pdf>: s. 150, 164

³⁵ <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7142.pdf>: s. 164

2.7 Vuokratyö ei ole automaattisesti määräaikaista

Vuokratyö ja määräaikaiset työsuhteet liittyvät tiiviisti yhteen, mutta nyt kytkös on purkautumassa, sillä korkeimman oikeuden linjauksen (KKO 2012:10) mukaan määräaikainen työsuhde ei ole itsestäänselvyys vuokratyössä. Korkein oikeus ratkaisi tammikuussa työntekijän hyväksi vuodesta 2009 eri oikeusasteissa käsitellyn riitajutun. Korkein oikeus katsoi, että vuokratyössä käytettävä "käyttäjärityksen toimeksianto" ei ole riittävä syy solmia määräaikaista työ sopimusta vuokratyöntekijän kanssa. Päätöstä voi tulkita siten, että jatkossa työnantajana toimivan vuokratyöntekijän on arvioitava määräaikaisuuden perusteet riippumatta siitä, minkälainen toimeksiantosopimus käyttäjärityksen kanssa on tehty. Työsopimusten on siis oltava pääsääntöisesti vakituisia vuokratyössäänkin. Kiinnostavaa on myös se, että miten korkeimman oikeuden linjaus vaikuttaa vireillä oleviin muihin samantapaisiin oikeusjuttuihin.

Päätöksessä on olennaista myös se, että tapahtunut muutos siinä, miten työ sopimus lakia tulkitaan. SAK:n työehtoasiantuntija Katarina Murto painottaakin, että työ sopimus lain mukaan pääsääntö on toistaiseksi voimassa oleva työ suhde, eikä laissa sanota mitään erikseen vuokratyöstä. Huomattavaa on se, että vuokratyöntekijöiden työ sopimukset ovat yleensä määräaikaisia, joten korkeimman oikeuden päätöksellä voi olla vaikeasti ennalta-arvattavia vaikutuksia vuokratyön käyttöön.³⁶

Henkilöstön vuokrausta harjoittava yhtiö (vuokratyöntekijä) oli tehnyt työntekijän kanssa määräaikaisen työ sopimuksen, jonka ehtojen mukaan työ suhteen määräaika päättyi vuokratyöntekijän asiakasyhtiön (käyttäjäritys) työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että työ sopimusta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (KKO 2012:10)

Tapauksessa työnantaja tarjosi työntekijälle työtä toimeksiantajan henkilöstötarpeen ja sitä vastaavan vuokratyö tilauksen mukaisesti ja että työntekijä suoritti työnantajansa lukuun hänelle osoitettavaa työtä toimeksiantajan tehtävissä. Työ sopimuksen päättymisperusteeksi vuokraus yhtiö oli ilmoittanut työntekijää koskevan asiakastilauksen päättymisen. Asiassa oli korkeimmassa oikeudessa ensi sijassa kysymys siitä, onko työ sopimusta pidettävä määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana.

³⁶ <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2012/pt-01-2012/pt-210212-ty1.html>

Työsopimuslakiin ei sisälly erillistä työsopimuksen kestoa koskevaa säännöstä sitä tilannetta varten, että työsopimus liittyy työvoiman vuokraukseen. Korkein oikeus korostikin, että vuokratyösuhteessakin pääsääntönä on lain mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja että määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä. Lisäksi on otettava huomioon, että määräaikaisina voidaan pitää vain sellaisia työsopimuksia, joiden päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Vaatimus objektiivisesta päättymisperusteesta liittyy siihen, että määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on oltava työtehtävien määräaikaisesta luonteesta johtuva peruste. Tällöin työsopimuksen kesto on yleensä osapuolten ennakoitavissa työsopimusta tehtäessä. Juuri objektiivisen perusteen vaatimuksella pyritään torjumaan mahdollisuutta kiertää työsuhdeturvaa koskevia työsopimuslain pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoajaa koskevalla valinnalla.

Oikeustapauksessa KKO 2012:10 vuokrausyritys ei ollut voinut määrätä käyttäjäyrityksen työvoiman tarpeesta, vaan käyttäjäyritys oli itse valinnut, keitä työntekijöitä se oli ottanut palvelukseensa. Perustellun syyn vaatimusta olikin siksi arvioitava työvoiman vuokraajan näkökulmasta. Tässä tapauksessa käyttäjäyrityksen toiminta oli ollut joka tapauksessa vakiintumatonta ja sen työntekijöiden tarve oli ollut vaikeasti ennakoitavissa. Tämä oli osoitus siitä, ettei vuokrausyrityksellä ollut ollut mahdollisuutta ennakoida toimeksiannon kestoa, vaan kesto oli ollut täysin riippuvainen käyttäjäyrityksestä. Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen oli tämän vuoksi sidottu tiettyyn tapahtumaan eli käyttäjäyrityksen ilmoitukseen toimeksiannon keston päättymisestä. Korkein oikeus toteaa myös, että työsopimuksen määräaikaisuuden edellytyksiä on arvioitava lähtökohtaisesti työnantajana olevan vuokrausyrityksen olosuhteiden perusteella. Vuokrausyrityksen toiminnan luonteen vuoksi myös käyttäjäyrityksen olosuhteilla voi olla merkitystä, kuten edellä huomattiin.

Työsopimuslaissa säädetty vaatimus perustellusta syytä määräaikaisen työsopimuksen edellytyksenä täyttyy silloin, kun määräaikaisuus perustuu työntekijän työtehtävien määräaikaiseen luonteeseen. Työtehtävät eivät ole automaattisesti luonteeltaan määräaikaisia pelkästään sen vuoksi, että työtä teetetään vuokratyönä. Myös vuokratyössä määräaikaisuudelle on oltava perusteltu syy silloin, kun vuokratyönä teetetään työtehtäviä, joita on tarjolla vain rajoitetuksi ajaksi. Jos sitä vastoin vuokratyöntekijällä teetetään

pysyväisluonteisia työtehtäviä eikä työsopimuksen päättymistä ole objektiivisin perustein määritelty, arviointi voi johtaa siihen, että työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi.

3. Työvoiman vuokrauksen rakenne

3.1 Työvoiman vuokrauksen käsitteistö

Työvoiman vuokrauksessa on kyse siis toiminnasta, jossa työnantaja (vuokrausyritys) asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon eli tilaajan käyttöön korvausta vastaan siten, että tilaaja (käyttäjäyritys) käyttää työn johto- ja valvonta oikeutta eli direktio-oikeutta lähinnä työntekoa koskeissa asioissa. Työvoiman vuokrauksessa vuokrausyhtiö vastaa yleensä työnantajavelvoitteistaan työntekijäänsä nähden. Käyttäjäyritys ja vuokrausyritys sopivat vuokrasopimuksessa keskinäisistä oikeuksista ja velvollisuuksistaan. Työnantajavastuu säilyy kuitenkin vuokrasopimuksesta riippumatta vuokrausyrityksellä.³⁷

Alihankinta ja aliurakointi on syytä erottaa käsitteenä työvoiman vuokrauksesta. Alihankinta ja aliurakointi erotetaan työvoiman vuokrauksesta sen perusteella, että kuka käyttää työntekijän työhän direktio-oikeutta. Vuokratyö eroaa aliurakoinnista ja alihankinnasta siinä mielessä, että näissä tapauksissa työn tilaajan ja alihankkijan tai aliurakoitsijan välillä on sopimussuhde tietyn lopputuloksen aikaansaamiseksi.³⁸ Kuten edellisessä kappaleessa mainitsin: työvoiman vuokrauksessa direktio-oikeutta käyttää työn tilaaja, jolle työntekijän kanssa työsopimuksen tehnyt varsinaisena työnantajana toimiva työvoiman vuokrausyritys on direktio-oikeuden sopimuksella siirtänyt. Alihankinnassa taas on kyse siitä, että työ tehdään alihankkijan oman johdon valvonnan alaisena. Lisäksi työsuoritukset alihankinnassa tehdään usein kuitenkin tilaajan tiloissa tai muualla kuin oman työnantajan tiloissa samoin kuin työvoiman vuokrauksessa.³⁹

3.2 Työsuhteen tunnusmerkit ja työnantajuus

Työsuhteen olemassaolo tunnustetaan lähtökohtaisesti TSL 1§:ssä ilmaistujen tunnusmerkkien avulla sekä tarvittaessa työsopimuslain soveltamisalaa täydentävien sääntöjen kautta.⁴⁰

³⁷ Sädevirta 2002, s. 21

³⁸ <http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo> 28.2.2013

³⁹ Sädevirta 2002, s. 21-22

⁴⁰ Kairinen 2001, s. 90-91

TSL:ssä ilmaistut tunnusmerkit, joiden täyttäminen on työsuhteen synnyn edellytys:

1. työn tekeminen
2. työnantajan lukuun
3. vastiketta vastaan
4. työnantajan johdon ja valvonnan alaisena sekä
5. sopimuksen perusteelle⁴¹

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla. (TSL 1 §:)

”Analyttisen lainopin käsitteistöä käyttäen on katsottu, että työsuhteen osapuolilla on tietty oikeusasema, joka työntekijöiden osalta käy ilmi työsuhteen perustunnusmerkistön ja työlainsäädännön soveltamisalan määrittävästä TSL 1 §:stä”⁴²

Työntekijän perustunnusmerkkeihin kuuluvat: sopimus oman työvoimansa käytettäväksi luovuttamisesta (sopimus), henkilökohtainen työntekovelvollisuus työnantajan hyväksi ja lukuun (työskentelyvelvoite), työnteko työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (subordinaatio) sekä oikeus vastikkeeseen ja sivuetuuksiin työnsä perusteella (vastikeoikeus).⁴³

⁴¹ Rautiainen, Äimälä 2004, s. 16

⁴² Sädevirta 2002, s. 22

⁴³ Sädevirta 2002, s. 23

Työnantajuuudessa voidaan taasen erottaa seuraavat perustunnusmerkit: sopimus työntekijän työvoiman käyttöönotosta (sopimuskomponentti), työnantajan töiden teettäminen työnantajan hyväksi (työvoiman käyttöoikeuskomponentti), työn johto- ja valvontaoikeus (direktiokomponentti) sekä vastikkeen ja sivuetujen antovelvollisuus (vastikekomponentti).⁴⁴

”Työlainsäädännössä ei ole täsmällisesti määritelty työnantajan käsitettä.”⁴⁵ Tämän vuoksi työnantajan käsite on määritettävä työsuhteen tunnusmerkistön ja työlainsäädännön soveltamisalan määrittävässä työsopimuslain 1 §:ssä työsuhteen toiseksi osapuoleksi ja tahoksi, jonka valvonnan alaisena työntekijä sitoutuu tekemään tälle palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Kairisen mukaan työnantajan käsite voidaan sisällöllisessä mielessä ymmärtää eri elementtejä sisältäväksi oikeusaseman nimeksi ja oikeastaan työsuhteen tunnusmerkit jäsentävät nuo oikeudelliset elementit varsin hyvin. Työnantajan oikeusasemaan kuuluvat näin olleen ainakin edellisessä kappaleessa mainitut elementit:

- sopimusosapuolena oleminen (sopimus)
- oikeus saada työnsuoritukset hyväkseen (työnteko toisen lukuun)
- velvollisuus maksaa vastikkeet (vastike)
- direktio-oikeus (johdon ja valvonnan alaisuus).⁴⁶

”Jokin juridinen henkilö (Oy X) voidaan ymmärtää siten tuon työnantajan oikeusaseman perussubjektiksi, joka voi käyttää työnantajalle kuuluvia elementtejä varten joitakin apusubjekteja.”⁴⁷ Työnantajan rooliin kuuluu monia eri funktioita, joita hoitamaan tarvitaan yleensä useita henkilöitä. Työnantajan oikeusaseman perussubjekti voi siirtää tehtäviään, oikeuksiaan ja vastuitaan myös omassa organisaatiossaan alaspäin. Eräänä seurauksena tästä on, että jotkut apusubjektit kuten johtajat saattavat joutua kantamaan rikosoikeudellisen vastuun työnantajan roolissa, vaikka he itse olisivatkin vain työsuhteessa yritykseen.⁴⁸

⁴⁴ Sädevirta 2002, s. 23

⁴⁵ Sädevirta 2002, s. 22

⁴⁶ Kairinen 2001, s. 96

⁴⁷ Kairinen 2001, s. 96

⁴⁸ Kairinen 2001, s. 96

3.3 Jakautunut työnantajuus

Työnantajuuden jakautumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa edellä mainitut työnantajan oikeudet ja velvollisuudet eivät kuulu samalle oikeussubjektille, vaan ne jakaantuvat eri oikeussubjektien kesken. Tällöin vastuullisen työnantajasubjektin löytäminen voi olla hyvinkin vaikeaa.⁴⁹ Tämänkaltaisen tilanne on käsillä nimenomaan työvoiman vuokrauksessa. Työnantajan oikeusaseman komponenteista esimerkiksi vastikekomponentti voi kuulua jollekin toiselle oikeussubjektille kuin varsinaiselle työnantajalle, samoin kuin direktiokomponentti ja työvoiman käyttöoikeuskomponentti saattavat kuulua jollekin muulle subjektille kuin muut työnantajan oikeusaseman komponentit. Näissä edellä mainituissa tilanteissa nousee esille erityislakien soveltamista ajatellen kysymys siitä, että kuka on varsinainen työnantaja erilaisten työnantajan velvoitteiden ja oikeuksien kannalta.⁵⁰

”Huomattavaa on, että palkanmaksuvelvollisuus ei yksin tuo työnantaja-asemaa. Tapaturma- ja eläkevakuutusvelvollista haettaessa merkityksellisiä seikkoja näyttäisivät olevan mm. se, perustuuko työskentely työnantajan määräykseen, sekä se, kenen lukuun työtä on tehty ja kenellä on johto- ja valvontakomponentti.”⁵¹ Sen sijaan ennakkoperintälain 14 §:n mukaan ”työnantajalla tarkoitetaan sitä, jonka lukuun tehdystä työstä palkka maksetaan.”⁵²

Työnantajuuden komponentit voidaan jakaa tosiasiallisiin ja muodollisiin. Vaikka työnantajan oikeusaseman eri komponentit kuuluisivat muulle osapuolelle, joka on solminut työntekijän kanssa työsopimuksen, työnantajana pidetään kuitenkin tätä muodollis-juridista subjektia. Tämä asetelma ei välttämättä muutu, vaikka tosiasiallinen työnteko tapahtuisikin kolmannen subjektin hyväksi, edes niissä tilanteissa jossa kolmas osapuoli tosiasiallisesti valvoisi ja johtaisi työtä sekä maksaisi palkan, saatetaan muodollista työnantajasubjektia pitää varsinaisena työnantajana.⁵³

Työvoiman vuokrauksessa työnantajan oikeusaseman jakautuminen ei näin ollen lähtökohtaisesti vaikuta siihen, että ketä on erityisesti työsopimuslain näkökulmasta

⁴⁹ Kairinen 2001, s. 97

⁵⁰ Sädevirta 2002, s. 23

⁵¹ Sädevirta 2002, s. 23

⁵² Sädevirta 2002, s. 24

⁵³ Sädevirta 2002, s. 24

pidettävä vuokratyöntekijän työnantajana. Tällaisena on pidettävä vuokratyöntekijän kanssa työsopimuksen tehnyttä osapuolta eli työvoimaa vuokraavaa välitysyhtiötä.⁵⁴

Tästä on kuitenkin erotettava työnantajavelvoitteiden jakautuminen työvoimaa vuokraavan yrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken, mikä on mahdollista voimassaolevan työsopimuslain aikana, kuten TSL:n 1:7 §:stä ilmenee;⁵⁵

Työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu.

Erääntynyt saaminen voidaan kuitenkin siirtää toisen sopijapuolen suostumuksetta.

Työnantajan siirtäessä työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen (*käyttäjäyritys*) käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. (TSL 1:7)

3.4 Jakautunut työvoiman käyttö

Työvoiman vuokrauksessa työsuhde ja työnantajan oikeusasema jakautuvat siis siten, että työ tehdään käyttäjäyrityksen hyväksi, mutta työnantajan lukuun. Muodollinen työnantaja-asema pysyy siis vuokraavalla työnantajalla, mutta sen sijaan tosiasiallinen työn johto- ja valvontavalta siirtyy vuokraavan työnantajan ja käyttäjäyrityksen välisellä sopimuksella käyttäjäyritykselle. Niin ikään käyttäjäyritykselle siirtyy työvoiman tosiasiallinen käyttöoikeus, johon sisältyy työn teettämisoikeus ja oikeus työn tuloksiin.⁵⁶

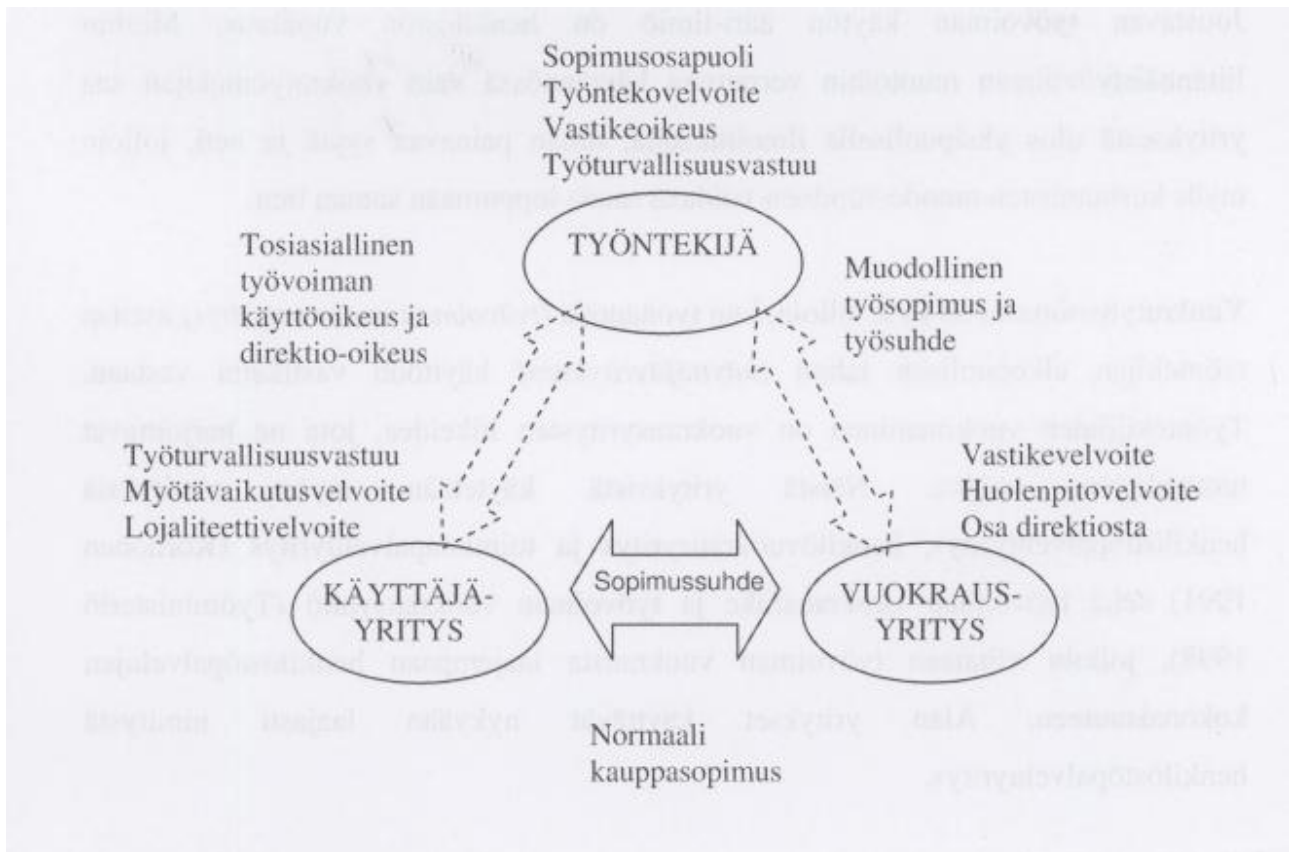
Työntekijän kannalta kysymys on työsuhteesta, jossa tämä työskentelee muodollisen työnantajansa lukuun, mutta toisen subjektin hyväksi ja tämän työnjohtovallan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.⁵⁷

⁵⁴ Sädevirta 2002, s. 24

⁵⁵ Sädevirta 2002, s. 24

⁵⁶ Sädevirta 2002, s. 24

⁵⁷ Sädevirta 2002, s. 24



Työvoiman vuokrauksen kolmikantasuhde. Sädevirta 2002.

Tarkasteltaessa eri osapuolten oikeusasemaa, on otettava lähtökohdiksi se, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia kullekin osapuolelle (vuokraajayritys, käyttäjäyritys, työntekijä) kuuluu. Tämä voidaan tehdä tarkastelemalla kutakin henkilörelaatiota erikseen.⁵⁸

Vuokrausyrityksellä säilyy palkanmaksuvelvollisuus työntekijää kohtaan, vaikka direktio-oikeus siirtyykin käyttäjäyritykselle vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen solmiman sopimuksen perusteella. Vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä vallitsee työsopimuslain 1:1 §:ssä tarkoitettu työsuhde. TSL 1:7 §:n vuoksi työnantaja voi siirtää työsuhteesta johtuvia oikeuksiaan kolmannelle ainoastaan työntekijän suostumuksella. Ainoastaan eräänntyneet saamiset voidaan siirtää ilman toisen sopijapuolen suostumusta.⁵⁹

⁵⁸ Sädevirta 2002, s. 25

⁵⁹ Sädevirta 2002, s. 26

3.5 Työntekijän uskollisuusvelvollisuudet

Työntekijän tehdessä työtä siirretyn työntekovelvollisuuden perusteella, hänelle syntyy myös uskollisuusvelvoite käyttäjäyritystä kohtaan.⁶⁰ Työntekijän uskollisuusvelvoitteen perussäännös on työsopimuslain 3:1 §:ssä. TSL 3:1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Uskollisuusvelvoitteen voidaan katsoa olevan riippumaton työntekijän päävelvoitteen eli työn tekemisestä. Sen voi ulottua myös työntekijän vapaa-aikaan.⁶¹ Tällainen tilanne on käsillä, kun uskollisuusvelvollisuuteen on katsottu kuuluvan myös työsopimuksen kieltä, liike -ja ammattisalaisuuksien ilmaisukieltä ja lahjoman vastaanottokieltä sekä työntekijän työturvallisuusvelvoite.⁶²

Sädevirran mukaan uskollisuusvelvollisuuden voidaan katsoa sisältyvän myös vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen, koska uskollisuusvelvoitteessa kyse on työntekovelvollisuuden täyttämistä tehostavasta velvoitteesta. Lisäksi tätä tulkintaa puoltaa TSL 1 §:n virke, että lakia sovelletaan työntekijöihin, jotka sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Vuokratyöntekijälle syntyy uskollisuusvelvollisuus käyttäjäyritystä kohtaan siis kokonaisuudessaan, kun hän siirretyn työntekovelvollisuuden perusteella ryhtyy työskentelemään käyttäjäyritykselle tämän direktio-oikeuden alaisena. Uskollisuusvelvollisuuden noudattaminen ei kuitenkaan saa kohtuuttomasti rajoittaa työntekijän käyttäytymistä.⁶³ Seuraavat oikeustapaukset KKO:1985-II-171 ja KKO:2003-19 osoittavat, kuinka suuria tilannekohtaisia eroja kilpailukieltosopimuksen käytössä voidaan hyväksyä.

⁶⁰ Sädevirta 2002, s. 27

⁶¹ Tiitinen-Kröger 2001, s. 204

⁶² Sädevirta 2002, s. 27

⁶³ Sädevirta 2002, s. 27

Työsopimuksessa työntekijä oli sitoutunut kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen olemaan menemättä työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen sekä työnantaja korvaamaan kilpailukiellon voimassaoloajalta työntekijän sen palveluksessa viimeksi saaman ja hänen uudessa työssään saamansa pienemmän ansion erotuksen tiettyyn enimmäismäärään saakka. Kilpailukiellon voimassaoloaikaa koskevan työsopimuksen ehdon ei katsottu kohtuuttomasti rajoittaneen työntekijän toimintavapautta, mutta työntekijän sopimuksen rikkomisesta suoritettavaksi sovittua korvausta kohtuullistettiin. (KKO:1985-II-171)

Tapauksen ratkaisussa todettiin, etteivät vaitiolovelvollisuuden ja kilpailukielloa koskevat työsopimuksen ehdot olleet kohtuuttomasti rajoittaneet työntekijän toimintavapautta.

Ainoastaan vahingonkorvausta koskevan ehdon soveltaminen sellaisenaan johtaisi kohtuuttomuuteen. Tämä johti näin ollen ainoastaan korvausvelvollisuuden alentamiseen.

Kilpailevan toiminnan kieltäminen on käytännössä erittäin merkittävä konkreettinen uskollisuusvelvoitteen piiriin kuuluva yksittäinen asia. Kilpailevan toiminnan kiellosta säädetään TSL 3:3 §:ssä. Sen mukaan työntekijä ei saa luvatta tehdä toiselle työnantajalle sellaista työtä, tai muutenkaan sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työntekijänsä työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Lupa kilpailevaan toimintaan voidaan kuitenkin katsoa annetuksi, jos työnantaja on työsopimusta tehdessä tietoinen kilpailevasta oikeudesta eikä nimenomaisesti sovita että kyseisestä toiminnasta on luovuttava. Osapuolet voivat sopia myös työsuhteen aikana kilpailevan toiminnan harjoittamisesta. Mahdollinen kilpailevan toiminnan kieltäminen on kuitenkin voimassa vain työsuhteen voimassaoloajan.⁶⁴

Vuokratyöntekijän uskollisuusvelvollisuuteen käyttäjäyritystä kohtaan kuuluu myös liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemista koskeva kieltäminen, josta säädetään TSL 3:4 §:ssä. TSL 3:4 §:n mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kieltäminen jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Tätä vuokratyöntekijän velvollisuutta käyttäjäyritystä kohtaan voidaan perustella sekä työntekijän suostumuksella työntekovelvollisuuden siirtoon että sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnasta annetun lain 4 §:n 1 momentin määräyksellä. Sen mukaan ”kukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa”. ”Näin ollen oikeudettomasti hankittuja tietoja liikesalaisuuksista eivät

⁶⁴ Sädevirta 2002, s. 28

saa käyttää tai ilmaista sen enempää käyttäjäyritykseen työsuhteessa olevat työntekijät kuin ketkään muutkaan työntekijät.”⁶⁵ Korkeimman oikeuden ratkaisu vuodelta 2003 havainnollistaa hyvin edellä mainittua tilannetta.

Kiinteistönvälitysliikkeen työntekijä oli työsopimuksessaan sitoutunut kuuden kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä lukien olemaan muun muassa vastaanottamatta kiinteistönvälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet liikkeen asiakkaita työsopimuksen päättyessä tai työsopimuksen päättymistä lähinnä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla sopimuslauseke katsottiin työsopimuslain 16 a §:ssä (724/1990) tarkoitetuksi kilpailukieltosopimukseksi, jonka tekemiseen oli ollut laissa edellytetty työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. (Ään.) (KKO:2003:19)

Korkein oikeuden perustelee päätöstään sillä, että työntekijän tietoja voitiin pitää liikesalaisuuksina, koska kyseiset tiedot olivat ”liiketoimintaan liittyviä seikkoja, jotka eivät ole yleisesti tunnettuja ja joiden salassa pitämisellä on merkitystä yritykselle”.

Kilpailukieltosopimus on myös tuomioistuimen näkemyksen mukaan kohtuullinen, sillä sopimukseen sisällytetty kilpailukieltoehto ei ole estänyt työn jatkamista kiinteistönvälitysalalla. Lisäksi rajoituksen on katsottu tähdänneen pelkästään työnantajan vireillä olevien toimeksiantojen ja tuoreiden asiakastietojen hyväksikäytön torjumiseen verraten lyhyenä ylimenokautena työsuhteen päätyttyä.

Kilpailukieltosopimus saadaan siis tehdä vain erityisen painavasta syystä. Erityistä painavuutta arvioidessa tulisi ottaa huomioon molempien osapuolten edut. TSL 3:5.2 §:n säännöksen perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että vastakkaisten etujen punninnassa on painotus poikkeuksellisesta työnantajan etujen puolella. Tämä tosin lienee lain esitöissä ollut säännöksen tarkoitus.⁶⁶

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. (TSL 3:5.2 §)

⁶⁵ Sädevirta 2002, s. 28

⁶⁶ Tiitinen-Kröger 2001, s. 219

Työntekijän uskollisuusvelvoitteisiin kuuluu myös työntekijän työturvallisuusvelvoitteet, joista säädetään TSL 3:2 §:ssä. TSL 3:2 §:n mukaan ”työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.” Tämä velvoite liittyy kiinteästi työntekijän työntekijävelvoitteen täyttämiseen, joka taas siirtyy sellaisenaan käyttäjäyrityksen ja työntekijän väliseen suhteeseen.⁶⁷

Työntekijän tärkein velvollisuus on luonnollisesti työntekovelvollisuus, joka siirtyy käyttäjäyrityksen ja työvoiman vuokrausyrityksen välisellä sopimuksella työvoiman käyttäjäyritykselle. Tällöin käyttäjäyritykselle syntyy myötävaikutusvelvollisuuden lisäksi direktio-oikeus sekä oikeus työn tulosten vastaanottamiseen. ”Käyttäjäyrityksen on ryhdyttävä kaikkiin toimenpiteisiin, jotka ovat tarpeen sen työn asianmukaista suorittamista varten, mitä tällä on oikeus vaatia työntekijältä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työvälineiden ja -aineiden hankkimista.”⁶⁸

3.6 Työturvallisuusvastuun jakautuminen

Työturvallisuuslain 3§:n 2 momentissa on määräys työturvallisuusvastuun jakautumisesta vuokratyössä. Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. (TTurvaL 3§:n 2 mom.)

Vuokratyövoiman käyttäjä vastaa siis vuokratyöntekijöiden turvallisuudesta samoin kuin omien työntekijöidensä työturvallisuudesta. Tämä ei kuitenkaan poista tai vähennä työvoimaa vuokraavan elinkeinonharjoittajan velvollisuutta varmistaa, että uuteen

⁶⁷ Sädevirta 2002, s. 29

⁶⁸ Sädevirta 2002, s. 29

työpaikkaan siirtyvän vuokratyöntekijän työolosuhteet täyttävät työsuojeluvaatimukset ja työntekijä perehdytetään riittävästi uusiin tehtäviin.⁶⁹

Valtioneuvosto on antanut työturvallisuuslain nojalla 1.9.1997 voimaantulleen päätöksen (872/97) eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä. Päätöstä sovelletaan edellä mainitussa työturvallisuuslain 3 §:n 2 momentissa tarkoitettuun vuokratyöhön ja sen tarkoituksena on varmistaa vuokratyöntekijälle sama työsuojelun taso kuin työpaikan muille työntekijöille”.⁷⁰ Kyseinen päätös on kokenut muutamia muutoksia vuosien aikana, kuten vuonna 2008 3 §:ään lisätty uusi momentti: ”Työn vastaanottajan on ilmoitettava tarpeellisessa laajuudessa työn aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle.” Valtioneuvoston päätöksestä 872/1997 voidaan kuitenkin erottaa käyttäjäyritykselle annettavat tarkemmat määräykset tiedonantovelvollisuudesta työvoiman vuokrausliikettä kohtaan.

Tästä valtioneuvoston päätöksestä voidaan erottaa kaksi käyttäjäyrityksille annettua vaatimusta. Nämä vaatimukset ovat riittävän tiedon vaatimus sekä riittävän ammattitaidon varmistaminen. Määräykset riittävän tiedon vaatimuksesta ja riittävän ammattitaidon varmistamisesta täytyvät valtioneuvoston päätöksen 872/97 3 -5 §:stä. Riittävän ammattitaidon varmistamiseksi on työn teettäjän eli käyttäjäyrityksen on määriteltävä työvoiman vuokrausyhtiölle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja erityispiirteet. Samoin työvoiman luovuttajan eli vuokrausyrityksen tulee täyttääkseen velvollisuutensa, ilmoittaa työntekijälle edellisessä kohdassa tarkoitetuista seikoista ja varmistaa, että työntekijällä on riittävä ammattitaito ja kokemus suoritettavaan työhön ja että työntekijä on muutenkin siihen sopiva.⁷¹

Lisäksi riittävän tiedon vaatimuksen täyttämiseksi käyttäjäyrityksen on ”tulee ennen vuokratyön aloittamista huolehtia siitä, että työntekijälle annetaan riittävät tiedot työssä esiintyvistä haitta- ja vaaratekijöistä sekä niiden edellyttämistä työsuojelutoimenpiteistä. Näihin tietoihin tulee kuulua työn edellyttämää erityistä ammattitaitoa ja kokemusta koskevat vaatimukset, tiedot työhön liittyvistä lisääntyneistä erityisvaaroista ja niihin

⁶⁹ Sädevirta 2002, s. 30

⁷⁰ Sädevirta 2002, s. 30

⁷¹ VNp 872/97 3 § & 5 §

kuuluvista terveystarkastuksista sen mukaan kuin siitä erikseen säädetään, sekä tarvittaessa tiedot työpaikan työsuojelun yhteistoiminnan ja työterveyshuollon järjestelystä. Työn teettäjän tulee tarpeellisessa laajuudessa ilmoittaa vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle.”⁷² Kuten yllä olevasta jo ilmeenee, vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen on toteutettava yhteistyössä säädetyt velvollisuudet, joista säädetään TTurvaL 3:2 §:ssa.

Lisääntyneellä erityisvaaralla tarkoitetaan samoja vaaroja kuin valtioneuvoston päätöksessä terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista töistä 1672/1992.⁷³ Kyseisen päätöksen 2 §:n mukaan erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle.⁷⁴ Käyttäjäyrityksen työsuojeluvastuun piiriin vuokratyöntekijöitä kohtaan voidaan lisätä vielä työnantajan työturvallisuuden yleisvelvoite. Tällä tarkoitetaan erityisesti työturvallisuuslain 9 §:n työnantajan työturvallisuuden yleisvelvoitetta, joka keskeinen käyttäjäyrityksen vastuun määräytymisen kannalta.⁷⁵

3.7 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. (TTurvaL 8:1 §)

⁷² VNp 872/97 4 §

⁷³ Sädevirta 2002, s. 30

⁷⁴ Sädevirta 2002, s. 30

⁷⁵ Sädevirta 2002, s. 31

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyys. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. (TTurvaL 8:2-3 §)

Kuten edellä mainitusta työturvallisuuslain 8 §:n ilmenee, sen tarkoituksena on, että työnantaja ottaa huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikääntymiseen, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Myös henkilökohtaisten suojavarusteiden hankkiminen kuuluu yksiselitteisesti vuokrayritykselle.⁷⁶

Työnantajan, eli tässä tapauksessa vuokrausyrityksen on siten selvitettävä, noudatetaanko työntekijän työpaikalla työturvallisuusmääräyksiä. Mikäli työnantaja havaitsee puutteellisuuksia, hänen on pyrittävä vaikuttamaan siihen että työolosuhteet korjataan työturvallisuuslain mukaisiksi. Viimeisenä mahdollisuutena työnantaja voi kieltäytyä lähettämästä työntekijää paikalle.⁷⁷ Säännös velvoittaa työturvallisuuslain 3 §:n myötä myös työn teettäjää.

⁷⁶

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753

⁷⁷ Sädevirta 2002, s. 31

Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (*vuokratyö*), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä. Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työntekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. (TTurvaL 3 §)

“Vuokratyöntekijöiden varsinaisena työnantajana olevan työvoiman vuokrausyrityksen ja työvoimaa käyttöönsä vuokraavan työn teettäjäyrityksen on yhteistyössä toteutettava säännöksessä mainitut velvoitteet.”⁷⁸

Tarkoituksena on ollut, että kaikki käyttäjäyrityksessä työskentelevät olisivat työturvallisuuden tasa-arvoisessa asemassa, kuten hallituksen esityksestä ilmenee:

“Vuokratyöntekijöiden työturvallisuutta ehdotetaan parannettavaksi laajentamalla työn teettäjän vastuuta siten, että teettäjä tulisi vastuulliseksi työturvallisuudesta vuokratyössä samantasoisesti kuin tämä vastaa omien työntekijöidensä turvallisuudesta.”⁷⁹

3.8 Käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuus

Käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuudesta säättää ns. tilaajavastuulaki (1233/2006), jonka tarkoituksena on edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista. Lisäksi lain tavoitteena on ollut torjua harmaata taloutta sekä talousrikollisuutta. Laki tuli voimaan 1.1.2007, ja siitä lähtien se on velvoittanut yritykset varmistamaan, että niiden kanssa vuokratyötä ja alihankintasopimuksia tekevät yritykset täyttävät omalta osaltaan lakisääteiset velvoitteensa. Vuokrausyrityksen velvollisuus on toimittaa tiedot käyttäjäyritykselle, mutta käyttäjäyrityksen vastuulla on huolehtia, että tiedot ovat alle 3 kuukautta vanhoja.

Tilaajavastuulaissa tarkoitettuja tilaajia ovat yritykset ja julkisoikeudelliset yhteisöt, jotka käyttävät vuokrattuja työntekijöitä tai alihankintasopimukseen perustuvaa työvoimaa. Tilaajia ovat kaikki elinkeinonharjoittajat, jotka ovat velvollisia tekemään perusilmoituksen

⁷⁸ Sädevirta 2002, s. 31

⁷⁹ HE 78/1996

elinkeinotoimintansa aloittamisesta. Tilaaja voi olla myös ulkomainen yritys toimiessaan Suomessa.⁸⁰

Tilaajavastuulakia sovelletaan käyttäjäyritykseen, joka on tehnyt työsopimuksen Suomessa tai ulkomailla toimivan vuokrausyrityksen kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksesta toisen työnantajan käyttöön. Lakia on sovellettava, jos vuokrattujen työntekijöiden työskentely kestää yli 10 työpäivää tai jos alihankintasopimuksen arvo ylittää 7 500 euroa ilman arvonlisäveroa, jolla tarkoitetaan sopimuksen koko arvoa. Raja-arvoja laskettaessa työn katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti, jos tilaajalle tehty työ tai aikaansaatu tulos perustuu useisiin peräkkäisiin, keskeytymättöminä tai vain lyhyin keskeytyksin jatkuviin sopimuksiin. (TilaajavastuuL 2§, 3§, 4§)

Jos tilaaja tekee uuden sopimuksen saman sopimuspuolen kanssa ennen kuin on kulunut 12 kuukautta siitä, kun hän on sopimusta ensi kertaa tehtäessä täyttänyt selvitysvelvollisuutensa, tilaajalla ei ole uutta selvitysvelvollisuutta. Tästä poikkeuksena on tilanne, jossa hänellä on syytä epäillä, että sopimuspuolen olosuhteissa on tapahtunut tarkistamista edellyttäviä muutoksia. (TilaajavastuuL 7§)

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada käyttäjäyritykseltä nähtävikseen selvitysvelvollisuuteen liittyvät asiakirjat ja tarvittaessa jäljennökset niistä. Mikäli tarkastaja havaitsee, että edellytykset laiminlyöntimaksun määräämiselle ovat olemassa, hänen on saatettava asia välittömästi aluehallintoviraston käsiteltäväksi. (TilaajavastuuL 12 §)

Selvitysvelvollisuuden laiminlyönnistä käyttäjäyritykselle voidaan määrätä laiminlyöntimaksu, jonka suuruudeksi on laissa määrätty vähintään 1 600 euroa ja enintään 16 000 euroa. Laiminlyöntimaksun suuruutta määrättäessä on otettava huomioon selvitysvelvollisuuden rikkomisen aste, laatu ja laajuus sekä tilaajan ja tämän sopimuspuolen välisen sopimuksen arvo. Laiminlyöntimaksua alentavana tekijänä otetaan puolestaan huomioon tilaajan pyrkimys estää tai poistaa laiminlyönnin vaikutukset ja sitä korottavana tekijänä tilaajan laiminlyönnin toistuvuus, suunnitelmallisuus ja muut olosuhteet. Laiminlyöntimaksu voidaan jättää määräämättä käyttäjäyritykselle tai määrätä maksettavaksi

80

<http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2011/03/Tilaajavastuuesite%202011%20paino.pdf>

vähimmäismäärää pienempänä, jos tekoa voidaan pitää vähäisenä ja maksun määräämättä jättäminen tai määrääminen vähimmäismäärää pienempänä on kohtuullista olosuhteet huomioon ottaen. (TilaajavastuuL 9a §)

Ennen kuin käyttäjäyritys tekee sopimuksen vuokratun työntekijän käytöstä tai alihankintasopimukseen perustuvasta työstä, tilaajan on pyydettävä sopimuspuolelta ja tämän on annettava tilaajalle:

- 1) selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintälain mukaiseen ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisäverolain mukaiseen arvonlisäverovelvollisten rekisteriin;
- 2) kaupparekisteriote tai kaupparekisteristä muutoin saadut kaupparekisteriotetta vastaavat tiedot;
- 3) todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus taikka selvitys siitä, että verovelkaa koskeva maksusuunnitelma on tehty;
- 4) todistukset eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty; sekä
- 5) selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.
(TilaajavastuuL 5§)

Tilaajan ei tarvitse pyytää tietoja, jos hän voi perustellusti luottaa siihen, että sopimusosapuoli täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Tällaisia osapuolia ovat muun muassa valtio, kunta ja seurakunta sekä julkiset osakeyhtiöt, valtion liikelaitokset, kunnan omistamat yhtiöt tai vastaavat ulkomaiset yritykset. Luottamuksen voidaan katsoa toteutuvan yleensä myös, jos sopimuksen osapuolen toimintaa tai sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena.⁸¹ Käyttäjäyritys voi myös itse hankkia 1 momentin 1 ja 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetut tiedot. Samoin käyttäjäyrityksellä on oikeus hyväksyä muu kuin viranomaisen antama selvitys 1 tai 2 momentissa tarkoitetuksi selvitykseksi tai todistukseksi, jos sen on antanut yleisesti luotettavana pidetty muu arvioija tai tietojen ylläpitäjä.
(TilaajavastuuL 5 §)

⁸¹ <https://www.tem.fi/index.phtml?s=2643>

3.9 Ilmoitus vuokratyön käytöstä

Jos käyttäjäyrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on sen sovellettava yhteistoimintalakia. Työntekijämäärää laskettaessa otetaan huomioon vain käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Vuokratyöntekijöitä ei siten lasketa mukaan käyttäjäyrityksen työntekijämäärään. Työntekijämäärään lasketaan sekä toistaiseksi voimassa olevat että määräaikaiset työsuhteet. Yt-laissa ei ole mitään nimenomaista säännöstä henkilöstön määrän laskemisesta tiettyä keskiarvona. Velvollisuus soveltaa lakia ratkaistaan sillä hetkellä, jolloin työnantaja harkitsee toimenpidettä, joka täytyy lain mukaan käsitellä yhteistoimintamenettelyssä.⁸²

Käyttäjäyrityksen on yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä vuokratyövoiman käyttöä koskevat yleiset periaatteet. Yhteistoimintamenettelyssä on siis etukäteen käsiteltävä, missä tilanteissa ja missä määrin yritys aikoo käyttää vuokratyövoimaa. Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön mahdollisesta käytöstä henkilöstöryhmän edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työhön vuokratyöntekijöiden tekemä työ vaikuttaisi. Henkilöstöryhmien edustajille annettavasta ilmoituksesta tulee käydä ilmi vuokrattavien työntekijöiden määrä, heidän työtehtävänsä ja työkohteensa, sopimuksen kesto aika sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.⁸³

Saatuaan ilmoituksen asianomaisen henkilöstöryhmän edustajalla on oikeus viimeistään työnantajan ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä vaatia työnantajan harkitseman sopimuksen käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Henkilöstöryhmän edustaja ei kuitenkaan voi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on esim. lyhytaikainen ja kiireellinen työ. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä viikon kuluessa vaatimuksen esittämisestä. Työnantaja ei saa yhteistoimintaneuvottelujen aikana tehdä käsiteltävää sopimusta vuokrattavien työntekijöiden käyttämisestä.⁸⁴

⁸² https://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyöopas_netti.pdf

⁸³

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf

⁸⁴

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf

4. Käyttäjäyrytyksen direktio-oikeus

4.1 Työvoiman käyttöoikeuskomponentin siirtyminen

Osapuolten oikeusasemiin liittyy olennaisena osana vuokratyövoiman käyttöoikeuskomponentin siirtyminen vuokraajayrityksen sekä käyttäjäyrytyksen välillä. Vuokraajayritys siirtää sopimuksella työvoiman käyttöoikeuden sekä siihen liittyvän työn johto -ja valvontaoikeuden käyttäjäyrytykselle.⁸⁵ Tämän siirron toteutus edellyttää TSL 1:7.3 §:n mukaan ”työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta, ellei jäljempänä säädetystä muuta johdu”. Työntekijän suostumus on siis ehdoton edellytys direktio-oikeuden pätevälle siirtämiselle. Suostumuksensa perusteella tapahtuneen siirron johdosta käyttäjäyrytykselle siirtyy työvoiman käyttöoikeus, mikä tarkoittaa oikeutta teettää työntekijällä oman elinkeinotoiminnan alaan kuuluvia töitä ja saada hyväkseen työn tulokset.⁸⁶

Työntekijällä on taas suostumuksensa perusteella velvollisuus tehdä käyttäjäyrytykselle työtä sekä noudattaa ohjeita ja määräyksiä, joita käyttäjäyrytys direktio-oikeutensa rajoissa antaa.⁸⁷ Käyttäjäyrytyksellä on vastaavasti johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetty velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Lisäksi käyttäjäyrytyksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi (TSL 1:7.3 §). Välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvillä velvollisuuksilla tarkoitetaan lain perustelujen mukaan käytännössä työajoista päättämistä sekä joitakin työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä.⁸⁸

Lomautusoikeuden ei voida katsoa kuuluvan käyttäjäyrytyksen direktio-oikeuteen. Lomautusoikeutta on perinteisesti käyttänyt vuokrayritys vuokratyöntekijän työnantajana. Toistaiseksi voimassa olevassa sopimussuhteessa oleva vuokratyöntekijä voidaan lomauttaa vuokrausyrityksen toimesta samoin perustein kuin muissakin työsuhteissa eli silloin, kun

⁸⁵ Sädevirta 2002, s. 31

⁸⁶ Sädevirta 2002, s. 31

⁸⁷ Sädevirta 2002, s. 31

⁸⁸ HE 157/2000

vuokrausyrityksellä ei ole tarjota työntekijälle työtä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevaa vuokratyöntekijää ei sen sijaan yleensä voida lomauttaa.⁸⁹

Varsinaisen työnantajan velvollisuutena olisi huolehtia muista työnantajavelvoitteista, kuten palkanmaksusta siihen liittyvine sosiaalivakuutusmaksuineen, yhteistoimintavelvoitteista ja vuosiloman antamisesta. Ratkaisevaa oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta olisi se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä on käyttäjäyrityksen työssä. Näin ollen muun muassa vuosittaisen ylityömäärän seuraaminen ja työterveyshuollon järjestäminen jäisivät yleensä varsinaisen työnantajan velvollisuudeksi. Oikeuksien ja velvollisuuksien jakaantumisesta olisi mahdollista sopia myös toisin. Oleellista on myös huomata, että varsinainen työnantaja ja käyttäjäyritys eivät ole toissijaisesti vastuussa toistensa velvollisuuksista.⁹⁰

Seuraava oikeustapaus auttaa hahmottamaan työnantajan direktio-oikeuden laajuutta, vaikka kyseisessä oikeustapauksessa ei käsitelläkään vuokratyön käyttöön liittyvää direktio-oikeuden siirtoa.

Elintarvikealan konserni oli kieltänyt tupakoinnin kaikkien konserniin kuuluvien yhtiöiden tuotantolaitoksilla, myös kiinteistöjen ulkoalueilla. Yhtiön vuorotyötä tekevillä työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta poistua tehdasalueelta tauoillaan, mikä johti käytännössä siihen, että he eivät voineet tupakoida työpäivän aikana. Työntekijöiden ruokailu- ja muut lepotauot kuuluivat työaikaan. Tuomiossa katsottiin, että työnantajalla oli direktio-oikeutensa perusteella tässä tapauksessa oikeus kieltää tupakointi työaikaan ja työpaikalla. Konsernin yrityskuvaan voitiin asiallisin perustein liittää tuotantolaitosten savuttomuus, jota noudatettiin yhdenmukaisesti kaikissa konserniin kuuluvissa yrityksissä. Kun otettiin huomioon jo tupakkalaissa säädetyt työpaikkatupakoinnin rajoitukset ja lain tavoite, kieltoa ei voitu pitää myöskään työntekijöiden perusoikeussuojaa merkityksellisesti kaventavana tai muutenkaan työntekijöiden henkilökohtaista vapautta kohtuuttomasti rajoittavana. (Ään.)(TT:2010-145)

Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan työnantajan oikeus kieltää työntekijöiltä tupakointi työajalla oli perusteltua, sillä sen voidaan katsoa liittyvän välittömästi työn tekemiseen ja sen suorittamiseksi vaadittaviin järjestelyihin. Mikäli yritys käyttäisi vuokratyövoimaa, sen kuuluisi kuitenkin tiedottaa kyseisestä rajoituksesta vuokraajayritykselle. Tupakoinnin

⁸⁹ https://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyopas_netti.pdf

⁹⁰ Sädevirta 2002, s. 31-36

rajoitukset eivät kuitenkaan saisi olla tiukempia kuin yrityksen omilla työntekijöillä, mikä johtuu työsopimuslain 2:2 §:n syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta.

Käyttäjäyritykselle siirtyvien oikeuksien ja velvollisuuksien sisällön osalta on oikeuskirjallisuudessa ja käytännössä omaksuttu kanta, jonka mukaan käyttäjäyrityksellä on vastuu niistä työnantajavelvoitteista, jotka välittömästi liittyvät työntekovelvollisuuteen sekä sen täyttämiseen. Oikeuskirjallisuudessa ja –käytännössä lähtökohtana on, että vuokratyöntekijöitä siirrettäessä työsuhteen osapuolten oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät käyttäjäyrityksen ja työntekijän väliseen relaatioon vain siltä osin kuin on tarpeellista.⁹¹ Työsopimuslakiin sekä työturvallisuuslakiin on tehty sittemmin lisätty vuokratyötä koskevaa erikoissääntelyä. Pääasiallisena tarkoituksena on ollut, että “vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä tiedonsaantia parannetaan vuokratyösuhteeseen kuuluvien velvoitteiden täyttämiseksi.”⁹² Esimerkiksi direktio-oikeuden voidaan siis katsoa siirtyvän vain siltä osin kuin se on tarpeen työntekijän työntekovelvollisuuden täyttämiseksi, eikä se voi olla koskaan laajempi kuin varsinaisella työnantajalla. Niin ikään käyttäjäyrityksen voidaan katsoa olevan sidottu niihin direktio-oikeuden rajoituksiin, mitä on sovittu vuokrausyhtiön ja työntekijän välisessä sopimuksessa. Nämä voivat koskea erityisesti työtehtäviä, työntekopaikkaa tai työaika.⁹³

4.2 Siirretyn direktio-oikeuden sisältö

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa direktio-oikeuden elementit on perinteisesti jaettu tekniseen direktioon sekä tunnusmerkistödirektioon. Teknisellä direktiolla tarkoitetaan työsuorituksen teknistä johtamista ja valvontaa, joka oikeuttaa työnantajan yksipuolisella käskyvallallaan säännöstämään työsuhdetta. Tunnusmerkistödirektiolla puolestaan tarkoitetaan työsuhteen tunnusmerkistön ilmaisevaa työntekijä-aseman määrittelyä, jonka avulla määritellään raja työsuhteiden ja muiden oikeussuhteiden välille.⁹⁴

Oikeuskirjallisuudessa voidaan pitää vallitsevana kantana sitä, että direktiokompetenssin rajat määräytyvät sen mukaan että mitä niistä on nimenomaisesti määrätty. Teknisen

⁹¹ Sädevirta 2002, s. 31

⁹² HE 68/2008

⁹³ Sädevirta 2002, s. 33

⁹⁴ Sädevirta 2002, s. 34

direktion sekä työntekovelvollisuuteen liittyvän direktio-oikeuden sisältöä määrittää TSL 3.1 §, jonka mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.⁹⁵

Oikeuskirjallisuudessa ja –käytännössä on katsottu, että teknisestä direktiosta voidaan ainakin joltain osin sopia myös työehtosopimuksin sekä työsopimuksin.

Tunnusmerkintädirektio sen sijaan ei ole sopimuksenvarainen ainakaan kaikilta osin. Tähän on syynä se, ettei lainsäädännössä ole yleisiä määräyksiä työnantajan kompetenssista antaa työn johto- ja valvontakäskyjä. Näin työnantajan direktiokompetenssin voidaan katsoa perustuvan työsopimukseen, jossa sovitaan mm. työvoiman alistamisesta työnantajan johdon ja valvonnan alaiseksi.⁹⁶

Työnantajan direktio-oikeus perustuu siis työsopimuksen antavaan kelpuutukseen, ja on siten sellaisenaan dispositiivinen asia. Dispositiivisena asiana se on myös säännöstämiskompetenssin piirissä eli työn johto- ja valvontaoikeutta voidaan laajentaa tai supistaa siitä, mitä muussa tapauksessa lain mukaan olisi noudatettava. On huomattava, että sitä ei voida kuitenkaan työ- tai työehtosopimuksessa poistaa, koska tällöin oikeussuhde menettäisi luonteensa sopimuksena. Näin ollen ei myöskään direktio-oikeuden jäännöksetön siirtäminen työvoiman vuokrausyhtiöltä käyttäjäsubjektille ole mahdollista työsuhte silti samalla säilyttäen.⁹⁷

4.3 Työaika

Työaikalakia sovelletaan työsopimuslain 1:1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Lähtökohta siis on, että työaikalaki velvoittaa vain työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa, jossa työntekijä tekee sopimuksen perusteella työtä vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyön näkökulmasta tilanteen tekee kuitenkin ongelmalliseksi se, että käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä nämä työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät vain osittain. Käyttäjäyritykselle on työnantajuuden tunnusmerkeistä siirretty vain direktio-oikeus ja työvoiman käyttöoikeus. Työvoimaa vuokraava yritys, johon vuokratyöntekijä on

⁹⁵ Sädevirta 2002, s. 35

⁹⁶ Sädevirta 2002, s. 35-36

⁹⁷ Sädevirta 2002, s. 36

työsuhteessa, on vastuussa muista työnantajavelvoitteista. Tästä voidaan päätellä, että työaikalaki ei velvoita käyttäjäyritystä, vaan vuokratyövoimaa välittävä yhtiö on ainoa, kenelle voi syntyä työaikalakiin perustuvia velvollisuuksia vuokratyöntekijää kohtaan.⁹⁸

Työaikaan liittyvien työnantajavelvoitteiden voidaan kuitenkin katsoa siirtyvän ainakin osittain käyttäjäyritykselle. Tähän viittaa erityisesti TSL 1:7.3 §:n säännös, jonka mukaan käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Lain perustelujen mukaan näitä velvollisuuksia olisivat käytännössä lähinnä työajoista päättäminen ja eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet.⁹⁹

Työvoiman vuokrausyrityksellä ja käyttäjäyrityksellä voidaankin Sädevirran mukaan katsoa olevan jonkinlainen tiedonanto- ja selonottovelvollisuus toisiinsa nähden siirtyvistä työnantajavelvoitteista ”silloin kun vuokratyöntekijä siirtyy käyttäjäyritykseen työhön ja työskentelyjakson päätyttyä takaisin”. Siirtyvä työnantajavelvoite voi olla esimerkiksi ilmoitus vuosittaisen ylityömäärien kertymästä. Vastaavia tiedonanto- ja ilmoitusvelvollisuuksia on käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä myös työturvallisuusvelvoitteiden järjestämisessä.^{100 101}

Kertauksena voidaan sanoa, että työajan määäämisvaltaa on pidettävä osittain käyttäjäyritykselle kuuluvan direktio-oikeuden osana. Käyttäjäyritys puolestaan johtaa direktio-oikeutensa työvoiman vuokrausyhtiöltä. Näin siis vuokratyövoimaa käyttävä yritys on samojen rajoitusten alainen direktio-oikeutta käytettäessä kuin työvoiman vuokrausyhtiö.¹⁰²

Työaikalaki (TAL) näyttäisi siis velvoittavan käyttäjäyritystä sille siirretyn direktio-oikeuden kautta vuokratyöntekijöihin nähden ainakin siltä osin kuin on kyse direktio-oikeuden nojalla toteutettavasta työaikaan liittyvästä työsuhteen ehtojen säännöstyksestä. Esimerkkeinä Sädevirta mainitsee työaikalain 19 §:n, joka koskee ylityön teettämisen enimmäismääriä

⁹⁸ Sädevirta 2002, s. 37

⁹⁹ HE 157/2000

¹⁰⁰ Sädevirta 2002, s. 38-39

¹⁰¹ ks. s. 31-34

¹⁰² Sädevirta 2002, s. 39

sekä 35 §:n joka puolestaan koskee työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta. Näihin säännöksiin sisältyvät rajoitukset velvoittavat käyttäjäyritystä myös vuokratyöntekijöitä kohtaan ainakin pitkissä työskentelyjaksoissa.¹⁰³ Tätä näkökulmaa voidaan perustella myös TSL 1:7.3 §:n näkökulmasta. Lisäksi TSL 2:2 §:n syrjintäkiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimus vahvistaa tätä käsitystä. Vaikka säännös koskee muodollisesti vain työsuhteen osapuolia, sen voidaan katsoa soveltuvan käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen suhteeseen direktio-oikeuden ja sen myötä siirtyneiden oikeuksien ja velvollisuuksien myötä.¹⁰⁴

On huomattava, että työaikalaki ei kuitenkaan kokonaisuudessaan sovellu vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen muodollisten soveltamiskriteerien täyttymättä jäämisen sekä TSL 1:7.3 § säännöksen vuoksi. Tämän vuoksi työaikalakiin olisi perusteltua ottaa soveltamisalaa laajentava säännös, jonka mukaan lakia sovellettaessa työnantajana pidettäisiin myös sellaista työnantajaa, joka valvontansa ja johtonsa alaisena käyttää toisen työnantajan työvoimaa. Samankaltainen säännös on jo työturvalain 3 §:n 2 momentissa: ”Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (*vuokratyö*), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä”.¹⁰⁵

4.4 Siirretyn direktio-oikeuden käyttäminen

Kun työntekijä siirretään käyttäjäyritykseen työhön, sen antaa myös käyttäjäyritykselle mahdollisuuden määräyksillään säännöstää esimerkiksi työaikaa koskevia työsuhteen ehtoja siinä laajuudessa, kuin se voi TSL 1:7.3 §:n sekä vastaavan oikeustilan mukaisesti käyttää direktio-oikeuttaan. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantaja ei voi yksipuolisesti toteuttaa työaikaan tai työaikajärjestelmään kohdistuvaa oleellista muutosta silloin, kun tietystä työajasta on toisin sovittu tai laissa säädetty eikä työaikaa koskeva ehto ole vakiintunut työsuhteen ehdoksi. Toisin on tilapäisten muutosten laita työajassa, sillä niiden on katsottu kuuluvan työn johto-oikeuden piiriin, ellei työsopimuksessa ole nimenomaisesti toisin sovittu.¹⁰⁶

¹⁰³ Sädevirta 2002, s. 40

¹⁰⁴ Sädevirta 2002, s. 40

¹⁰⁵ Sädevirta 2002, s. 40-41

¹⁰⁶ Sädevirta 2002, s. 41

Työtuomioistuin on oikeuskäytännössään tulkinnut, että työehtosopimukseen sisältyvien direktiivin normien kompetenssi ulottuu mm. työajan vuorokautiseen sijoitteluun.

Huolinta-alan toimihenkilöiden työaika oli joko työehtosopimuksen tai noudatetun käytännön perusteella sijoitettu tiettyjen kellonaikojen väliin. Toimihenkilöihin sovellettavaan työehtosopimukseen ei sisällynyt työajan sijoittelua koskevia määräyksiä. Sen sijaan työehtosopimukseen sisältyi työnjohto-oikeutta koskeva määräys. Viimeksi mainittu määräys ei kuitenkaan ollut sellainen normimääräys, jonka rikkomiseen työnantaja voisi syyllistyä työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitettuihin tavoin. Työnantaja ei ollut tietensä rikkonut työehtosopimusta ilmoittaessaan sijoittavansa toimihenkilöiden työajan aikaisemmasta poikkeavalla tavalla. (TT:1998-39)

Työtuomioistuin on ratkaisunsa perusteluissa todennut mm. seuraavaa: ”Työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työtä on työsuhteen keskeisiä tunnusmerkkejä. Työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työehtosopimus on sopimus ehdoista, joita työehtosopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Tästä lähtökohdasta huolinta-alan työehtosopimukseen otettua määräystä työnantajan oikeudesta johtaa ja jakaa työtä voidaan pitää ilmauksena tai toteamuksena sopimuksen tunnusmerkistöön kuuluvasta oikeudesta, joka työnantajalla olisi työsuhteissa ilman nimenomaista määräystäkin”.

Erotuksena edelliseen on huomattava, että työtuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktio-oikeuteen ei kuulu oikeutta muuttaa yksipuolisesti työaikaa tai vapaa-aikaa koskevia vakiintuneita käytäntöjä.

Yhtiö, joka muuttaessaan talvilomien antamisessa noudattamaansa menettelyä, oli jättänyt antamatta eräälle työntekijälle talviloman, oli rikkonut tietensä vuosilomien antamista koskevaa työehtosopimuksen määräystä. (TT:1988-139)

Ratkaisun perusteluissa mainitaan seuraavaa työnantajan direktio-oikeudesta muuttaa yksipuolisesti vakiintuneita työ- ja vapaa-aikaa koskevia käytäntöjä: ”talviloman osuus vuosilomasta saadaan työntekijän suostumuksella antaa muunakin aikana sen kalenterivuoden aikana, jona lomakausi on, ja siten siis myös etukäteen. Kun yhtiössä on vakiintuneesti noudatettu sellaista käytäntöä, että talviloman osuus on annettu etukäteen ennen lomakautta, yhtiö tällä menettelyllään, johon se on voinut käsittää työntekijöiden suostuneen, ei ole työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla rikkonut vuosilomaa koskevaa työehtosopimuksen määräystä”.

Yhtiön muutettua talvilomien antamisessa noudattamaansa menettelyä 31.3.1986 päättyneenä lomanmääräytymisvuotena ja jätettyä antamatta eräälle työntekijöistä talvilomaosuuden tuolta lomanmääräytymisvuodelta ennen seuraavan lomakauden alkamista kyseinen työntekijä ei ole saanut tuon vuoden vuosilomaansa täysimääräisenä. Yhtiön olisi pitänyt, muuttaessaan talvilomien antamisessa noudattamaansa menettelyä, varmistua siitä, että kukaan työntekijöistä ei menetä hänelle kuuluvaa vuosilomaa. Kun yhtiö ei ole näin menetellyt aiemmin mainitun työntekijän kohdalla, yhtiö on työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla rikkonut vuosilomaa koskevaa työehtosopimuksen määräystä. Kuten edellä on mainittu, kyseisessä oikeustapauksessa yhtiön katsottiin saaneen muuttaa talvilomien antamisessa noudattamaansa menettelyä. Sen sijaan ongelmaksi muodostui se, että yhtiö ei varmistanut työntekijälle kuuluvan vuosiloman säilymistä muuttaessaan omaa menettelyään. Yhtiön ei myöskään katsottu yksipuolisesti muuttaneen vakiintuneita käytäntöjä, vaan se on voinut käsittää työntekijän hyväksyneen mahdolliset muutokset.

Muilta kuin työaikaa koskevilta osin työnantajan direktio-oikeuden piiriin kuuluu sellaisten muutosten aikaansaaminen, jotka liittyvät välittömästi työnteon olosuhteisiin, itse työnteon järjestelyyn tai uudelleen painottamiseen siten, että työtehtävien laatu tai laajuus ei olennaisesti muutu. Vielä tarkemmin sanottuna direktio-oikeuteen on katsottu sisältyvän esimerkiksi erilaiset työn välittömät tekniset järjestelyt, työmenetelmien muuttaminen, yksityiskohtaisten työohjeiden antaminen sekä töiden jakaminen työntekijöiden välillä. Samoin työntekopaikkaa koskevan ehdon on katsottu kuuluvan direktio-oikeuden piiriin, jos siitä ei ole työsopimuksessa nimenomaista mainintaa eikä työntekijän siirtäminen työntekopaikasta toiseen merkitse olennaista muutosta työskentelyn olosuhteisiin.¹⁰⁷

Välittömästi työntekovelvollisuuteen liittyvään työn johto -ja valvontavaltaan katsotaan liittyvän myös työtehtäviä koskevat työsuhteen ehdot. Lähtökohtana voidaan Sädevirran mukaan pitää, että työnantajan direktio-oikeuteen kuuluu oikeus töiden ja työmenetelmien järjestelyyn ja niiden muuttamiseen sekä tarkistamiseen, jos nämä kyseiset muutokset ja tarkistukset eivät merkitse olennaista muutosta työsuhteen ehtojen mukaisiin tehtäviin eikä siirto huononaa työntekijän työsuhteen sopimusehtoja. ¹⁰⁸ Tätä voidaan pitää perusteltuna kantana etenkin TSL 1:7.3 §:n näkökulmasta.

¹⁰⁷ Sädevirta 2002, s. 42

¹⁰⁸ Sädevirta 2002, s. 42

Arvioitaessa työsuhteen ehtojen mukaisten tehtävien alaa, voidaan ratkaisevina tekijöinä pitää esim. työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa mainittujen työtehtävien sisälön määritelmät. Seuraavassa oikeustapauksessa työntekijäpuoli piti laiteinvestoinnista johtuvaa työtehtävien muutosta työehtosopimusten vastaisena, ja oli tämän vuoksi ryhtynyt työnseisaukseen.

Työntekijöiden lakolla oli vastustettu työnantajan laiteinvestointia siitä aiheutuvan leikkuumenetelmämuutoksen vuoksi. Kun lakolla oli näin ollen vastustettu leikkaamossa aloitettavaa uutta työskentelytapaa, josta määrääminen kuului työnantajan työjohtovaltaan, lakko oli työtaistelutoimenpiteenä kohdistunut työehtosopimuksen työnantajan työjohto-oikeutta koskevaan määräykseen. Linjaa vastustettaessa oli haluttu kiinnittää huomiota terveydellisiin seikkoihin eikä yhtiön investointeihin. (TT:1997-66)

Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan työnantajan toimenpiteet olivat työehtosopimuksen mukaisia. Erityisesti painoarvoa työnantajan toimia arvioitaessa saivat työehtosopimuksen osana ollut rationalisointisopimuksen 2 § ja 6 §, jotka koskevat alalla tapahtuvaa toimintojen rationalisointia ja työtehtävien kehittämistä. 2 §:n mukaan rationalisointi on jatkuvaa ja järjestelmällistä yrityksen toimintojen kehittämistä, jonka tarkoituksena on yrityksen tuottavuuden kasvu. 6 §:n mukaan työmenetelmiä kehitettäessä ja teknisiä muutoksia toteutettaessa on tärkeää, että työtehtävät ja työympäristö suunnitellaan ja toteutetaan siten, että terveys- ja turvallisuusvaatimukset otetaan huomioon. Näiden seikkojen valossa työnantajan toimien ei katsottu rikkoneen työehtosopimusta, ja työntekijäpuolen työtaistelua pidettiin laittomana, sillä sen katsottiin kohdistuneen voimassaolevaa työehtosopimusta vastaan työehtosopimuksen 44 §:n mukaisesti. Työnantajan toimien ei siten katsottu olleen niin olennaisia, että niiden katsottiin kuuluvan direktio-oikeuden piiriin, kunhan täyttää mm. muutoksesta aiheutuneet työturvallisuusvelvoitteet

Työnantaja voi niin ikään direktiokompetenssin nojalla määrätä työntekijän tekemään muutakin kuin sovittua työtä, mikäli se on sovitun työn kanssa laadultaan tai suorittamisolosuhteiltaan samankaltaista, tai siihen välittömästi liittyvää ja tämä työ on määrältään vähäistä sekä se tullaan suorittamaan samanlaisin palkkaperustein kuin sovittu

työ. Olennaista tässäkin tapauksessa on vakiintunut käytäntö, mikäli työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa ei ole tarkempaa määrittelyä suoritettavien töiden sisällöstä.¹⁰⁹

Vakiintuneen käytännön määrittelyyn vaikuttaa siis luonnollisesti se, että onko yrityksessä ollut tavanomaista että työntekijät ovat suorittaneet tiettyjä muita työtehtäviä kuin on sovittu. Käyttäjäyritys on vuokratyöntekijällä työtä teettäessään sidottu työsopimukseen. On huomattava, että myös edellä mainittu vakiintunut käytäntö voi laajentaa työsopimuksessa määriteltyä toimenkuvaa myös vuokratyöntekijöiden tapauksessa samoin kuin muissakin työsuhteissa. Eli mikäli jostakin direktiokompetenssin piiriin kuuluvasta asiasta, kuten esimerkiksi työtehtävistä on sovittu vuokratyöntekijän työsopimuksessa, työehtosopimuksessa, tai vaihtoehtoisesti toimenkuva on muodostunut sopimuksen veroisen käytännön kautta, se sitoo myös työvoiman käyttäjäyritystä näin määräytyvään toimenkuvaan tai työtehtävän pääasialliseen sisältöön.¹¹⁰

Työtuomioistuimen ratkaisu vuodelta 2005 havainnollistaa, miten tulkinnanvaraisesti työntekijän toimenkuvan mukainen sisältö voi laajentua sanattomasti, mikäli työntekijä suostuu suorittamaan myös muita kuin työsopimuksensa mukaisia työtehtäviä. Se, että milloin tämänkaltaisen toiminnan voidaan katsoa olevan ns. vakiintunutta käytäntöä, on riippuvainen tapauskohtaisista tekijöistä, kuten tehtävien vaativuudesta sekä suhteesta varsinaisiin työtehtäviin.

Työntekijä oli kieltäytynyt siirtymästä sijaiseksi työnantajan hänelle määräämään, työntekijän toimenkuvaan sisältymättömään tehtävään. Työstä kieltäytymisen taustalla oli tehtaalla jo pidempään esillä ollut tulkintaerimielisyys työnantajan oikeudesta määrätä työntekijä muihin kuin hänen toimenkuvansa mukaisiin tehtäviin. Kieltäytymällä siirtymästä toisiin tehtäviin työnantajaa oli painostettu hyväksymään työntekijäpuolen tulkinta asiassa.(TT:2005:101)

Edellisessä oikeustapauksessa vakiintunut käytäntö oli muokannut työntekijän toimenkuvaa siis siten, ettei hänellä ollut oikeutta kieltäytyä hänelle osoitetuista työtehtävistä vaikka ne eivät muodollisesti kuuluneetkaan hänen työsopimuksessaan määriteltyihin työtehtävien piiriin. Käytäntö oli vakiintunut toimintatavaksi, vaikka osapuolilla oli ollut pitkään jatkuneita tulkintaerimielisyyksiä työnantajan oikeudesta määrätä työntekijöitä muihin kuin hänen toimenkuvaansa kuuluviin tehtäviin. Oleellista oli, että erimielisyyksistä huolimatta,

¹⁰⁹ Sädevirta 2002, s. 42

¹¹⁰ Sädevirta 2002, s. 44

työntekijät olivat toistuvasti suostuneet suorittamaan varsinaisen toimenkuvansa ulkopuolisia tehtäviä, jolloin käytännön katsottiin olleen vakiintumatonta. Työntekijäpuolen katsottiin rikkoneen alan työehtosopimusta työnantajan direktio-oikeutta koskevalta osin kieltäytymällä kyseisestä työtehtävästä.

Työsuhteen ehtojen muutoksen oleellisuutta arvioitaessa merkitystä annetaan myös siirron pysyvyydelle. Pysyvän siirron toisiin tehtäviin katsotaan yleensä muuttavan työsuhteen ehtoa olennaisesti, kun taas väliaikaiset ja tilapäiset muutokset ja siirrot ovat yleensä lievemmin perustein hyväksyttävissä kuin pysyvät muutokset. Siirrolle tehtävästä toiseen on kuitenkin aina oltava hyväksyttävä syy, eikä se saa olla työntekijän kannalta kohtuuton tai asettaa työntekijöitä perusteettomasti toisiinsa tai käyttäjäyrityksen vastaaviin vakituisiin työntekijöihin nähden eriarvoiseen asemaan. Työsopimuksen ehdon muuttamisen olennaisuutta sekä kohtuuttomuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota työntekijän vakiintuneena pidettävään asemaan, osaamiseen, työtehtävän sisältöön sekä uuden työn vaativuuteen että palkkausperusteeseen. Näin nähdään, että direktio-oikeuden siirtämisellä on myös välillistä vaikutusta vuokratyöntekijän työsuhteen ehtoihin myös muun työntekovelvollisuuteen liittyvän direktio-oikeuden kohdalta kuin työajan suhteen.¹¹¹

Vastaavasti työntekijän toimenkuvan mukaiset työtehtävät voivat muodostua työsuhteen ehdoiksi sopimuksen veroisen käytännön myötä, mikäli työntekijä on vaikkapa pitkään tehnyt yksinomaan tai pääasiallisesti vain tietynlaista työtä. Tällöin ei ole enää mahdollista muuttaa toimenkuvaa direktiokompetenssin nojalla. Työn pääasiallinen sisältö toimii arvosteluperusteena, kun arvioidaan tilanteita joissa työsuhteen ehtojen katsotaan muuttuneen niin olennaisesti, ettei sen toteuttaminen kuulu enää työnantajan direktiokompetenssin piiriin. Olennaisuuden arvioinnissa voidaan käyttää mm. työn laatuun, kesto aikaan tai sen määrään. Jos siis tarjottu työ menee työntekijän toimenkuvan ja pääasiallisen sisällön ulkopuolelle, kyseisen työn teettämisen ei voida katsoa kuuluvan työnantajan eikä käyttäjäyrityksen direktiokompetenssin piiriin.¹¹²

¹¹¹ Sädevirta 2002, s. 44-45

¹¹² Sädevirta 2002, s. 44

Kuten aiemmissakin kohdissa on ollut esillä, käyttäjäyritys on velvollinen kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti asettamatta ketään eriarvoiseen asemaan käyttäessään direktio-oikeutta. Taustalla on työsopimuslain 2:2.1 §:n säännös syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta: ”Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.”

Vuokratyön kannalta tilanteen tekee hankalaksi se, että säännös koskee sanamuotonsa mukaan ainoastaan työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä eikä lainkaan vuokratyöntekijöitä. Tämä johtaa siihen, että vuokratyöntekijöitä ei voida suoraan rinnastaa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin tasapuolisen kohtelun velvoitteen laajuutta määritettäessä. TSL 2:2.1 §:ään sisältyvällä syrjintäkiellolla voi olla vaikutusta käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän suhteessa, koska direktio-oikeus on siirretty käyttäjäyrityksen ja vuokrausyhtiön välisellä toimeksiantosopimuksella käyttäjäyritykselle työntekovelvollisuuden täyttämiseksi. Tämä vaikutus on kuitenkin välillistä, ja se voi koskea direktio-oikeuden kautta vuokratyöntekijän työtehtävien sisältöä, työntekopaikkaa tai työaikaa koskevia ehtoja.¹¹³

Direktiokompetenssin rajojen voidaan myös katsoa määräytyvän ammattitavan, tai vaihtoehtoisesti alalla, yrityksessä tai työpaikalla noudatetun yleisen tai vakiintuneen käytännön mukaan. Lisäksi direktiokompetenssin alan määräytymiseen on katsottu vaikuttavan edellisten tekijöiden ohella yrityksen toimiala, työehtosopimuksen soveltamisala sekä työntekijän ammattitaito, koulutus ja ammattiasema. Tämä direktio-oikeuden määräytymistapa tukee käyttäjäyrityksen velvollisuutta kohdella vuokratyöntekijöitä yhdenvertaisesti omiin vakituisiin työntekijöihin verrattuna silloin, kun vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä, ja hänen katsotaan kuuluvan samaan työntekijäkuntaan.¹¹⁴

¹¹³ Sädevirta 2002, s. 45

¹¹⁴ Sädevirta 2002, s. 46

4.5 Käyttäjyryityksen vastuu työnantajavelvoitteista

Käyttäjyryitykselle siirtyy ainoastaan työntekovelvollisuuden täyttämiseksi ja työnteon sekä sen järjestelyihin välittömästi liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. TSL 1:7.3 §:n valossa voidaan pitää perusteltuna, että käyttäjyryityksen ei katsota olevan vastuussa työnantajavelvoitteista laajemmin kuin sillä on oikeus määrätä työntekijän työsuorituksesta sille siirretyn direktio-oikeuden, työsuoritusten vastaanottamisen sekä työn teettämisoikeuden nojalla. Näin ollen työvoiman vuokrausyrityksen voidaan katsoa olevan pääsääntöisesti yksin vastuussa työnantajavelvoitteista, ellei osapuolten välillä ole toisin sovittu. Esimerkiksi ilman työntekijän suostumusta tapahtunut yksipuolinen palkanmaksuvelvollisuuden siirtäminen ei ole työntekijään nähden pätevä.¹¹⁵

Varsinainen työnantaja ja käyttäjyryitys eivät ole toissijaisesti vastuussa toistensa velvollisuuksista, silloin kun työnantajavelvoitteen katsotaan kuuluvan TSL 1:7 §:n nojalla toiselle osapuolelle.¹¹⁶ Kielteistä kantaa käyttäjyryityksen vastuuseen työnantajavelvoitteiden osalta on perustelu lähinnä käyttäjyryityksen ja vuokratyöntekijän välisen oikeussuhteen puuttumisella. Tästä huolimatta työturvallisuuslakia sovellettaessa pidetään myös työn teettäjää, joka oman valvontansa ja johtonsa alaisena käyttää toisen työnantajan palveluksessa olevaa työvoimaa.¹¹⁷

Poikkeuksen edellä kuvatusta yksinomaisen vastuun tilanteesta voivat aiheuttaa tilanteet, joissa käyttäjyryitys on laiminlyönyt sille vallitsevan oikeustilan tai sille sopimukselle siirretyn työnantajavelvoitteen täyttämisen. Erityisesti tämä on mahdollista, kun kysymys on pakottavista työnantajavelvoitteista, joista työnantaja ja työntekijä eivät voi työ sopimuksin voi sopia toisin työsuhteen alussa. Tällaisesta työntekijän vahingoksi sopimisesta saattaa olla kysymys esimerkiksi silloin, kun on vapautettu oma työnantaja sopimusperusteisesti sille kuuluvien velvoitteiden täyttämisestä ja velvoite on laiminlyöty. Käyttäjyryitys ei välttämättä vapaudu myöskään RL 47:8 §:n sekä RL 47 luvun mukaan määräytyvästä rikostunnusmerkistöjen mukaan määräytyvästä rikosvastuusta silloin, kun kyseessä on sellaisen työnantajavelvoitteen laiminlyönti, joka ei liity töiden tekemiseen ja sen järjestelyihin.¹¹⁸

¹¹⁵ Sädevirta 2002, s. 46

¹¹⁶ HE 157/2000

¹¹⁷ Sädevirta 2002, s. 47

¹¹⁸ Sädevirta 2002, s. 49-50

4.6 Käyttäjäyrityksen rikosoikeudellinen työnantajavastuu

Työn teettäjän vastuuta työnantajavelvoitteista on syytä pitää perusteltuna myös työrikossääntelyn kannalta. Rikoslain 47:8 §:n mukaan työnantajalla tarkoitetaan sitä, joka työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa. Työnantajan edustajalla puolestaan tarkoitetaan työnantajana olevan oikeushenkilön lakimääräisen tai muun päättävän elimen jäsentä sekä sitä, joka työnantajan sijasta johtaa ja valvoa työtä. Rikosoikeudelliseen vastuuseen voi joutua RL 47 luvun kriminalisoidusta työrikoksesta muukin kuin työntekijän muodollinen sopijakumppani. Esimerkkinä voidaan mainita juuri työn direktiovaltaa käyttävä käyttäjäyritys.¹¹⁹

Tässä luvussa rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka velvollisuuksien vastainen teko tai laiminlyönti on. Tätä arvioitaessa on otettava huomioon asianomaisen asema, hänen tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa laatu ja laajuus sekä muutenkin hänen osuutensa lainvastaisen tilan syntyyn ja jatkumiseen (RL 47:7 §).

Edellä mainittuja säännöksiä sovelletaan työrikoksiin, joita ovat työturvallisuusrikos, työaika-suojelurikos, työsyRJintä, kiskonnantapainen työsyRJintä, työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen, työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen, työnvälityksen maksukiellon rikkominen ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö.

Työturvallisuusrikoksesta säädetään RL 47:1 §:ssä. Tunnusmerkistön katsotaan täyttyvän, kun työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä.

Työturvallisuuslain 3 §:n 2 momentin mukaan vuokratyövoiman käyttäjä vastaa vuokratyöntekijöiden työturvallisuudesta samassa määrin kuin omienkin työntekijöiden työturvallisuudesta. Työoikeudellinen työturvallisuusvastuu on juuri kyseisellä säännöksellä ulotettu koskemaan vuokratyövoiman käyttäjäyrityksiä. Käyttäjäyrityksen

¹¹⁹ Sädevirta 2002, s. 55

työturvallisuusvelvoitteiden sisällöstä on annettu valtioneuvoston päätöksellä tarkempia määräyksiä.¹²⁰¹²¹

Työaikasuojelurikoksena pidetään RL 47:2 §:n mukaan sitä, että työnantaja tai käyttäjäyritys tahallaan tai törkeästä huolimattomuudesta laiminlyö työaika- tai vuosilomakirjanpidon tai pitää sitä väärin, muuttaa, kätkee tai hävittää sen taikka tekee mahdottomaksi lukea. Lisäksi rangaistavuuden edellytyksenä on, että rikos on tehty työntekijän vahingoksi. Sädevirta mainitsee esimerkkinä tilanteen, jossa työntekijän ylityötunnit ylittyvät. Käyttäjäyrityksellä voi siis olla velvollisuus pitää kirjaa työtunneista työaikalain 37 §:n mukaan: ”Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korotusosat”. Käyttäjäyritys on myös velvollinen järjestämään työt yrityksessään sillä tavoin, että vuokratyöntekijä voi pitää lomansa vuosilomalain mukaisesti, samoin kuin pidättäytyä pitämästä vuokratyöntekijää vuosiloman aikana työssä.¹²²

Lisäksi työaikalain 42 §:ssä on kriminalisoitu ”työaika rikkomus” seuraavasti: ”Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava työaika rikkomuksesta sakkoon”. Rangaistavuus edellyttää siis käyttäjäyrityksen taholta, että tahallinen tai huolimaton menettely koskee muita tekoja kuin TAL 42 §:ssä mainittuja. Tämän säännöksen nojalla käyttäjäyritys voi joutua rikosvastuuseen, jos se esimerkiksi laiminlyö TAL 35 §:n mukaisen työvuoroluettelon laatimisen vuokratyöntekijän kohdalla.¹²³

Käyttäjäyritys saattaa joutua vastuuseen myös vuokratyöntekijään kohdistuvasta työsyryjinnästä. Työsyryjintänä pidetään RL 47:3 §:n mukaan mm. sitä, että ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työntekijä epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen

¹²⁰ Sädevirta 2002, s. 56

¹²¹ ks. s. 29-31

¹²² Sädevirta 2002, s. 54-55

¹²³ Sädevirta 2002, s. 55

suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Kielto koskee myös työnantajan edustajaa, ja on voimassa niin työntekijää valittaessa kuin työsuhteen aikana. TSL:n 2:1 §:n määräys työnantajan tasapuolisen kohtelun velvoitteesta on osittain päällekkäinen rikoslain säännöksen kanssa. Käytännössä nämä säännökset velvoittavat käyttäjäyritystä asettamasta työntekijöitä perusteettomasti epäedullisempaan asemaan työsuhteen kestäessä esimerkiksi käyttämällä direktio-oikeutta kielletyllä syrjivällä tavalla.¹²⁴

Rikoslain 47:3a:ssa on erotettu kiskonnantapainen työsyryntä muusta työsyrynnästä. Kyse on siis työsyrynnän erityistilanteesta. Erona edelliseen on, että työnhakija tai työntekijä on asetettu huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi työnhakijan tai työntekijän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä. Säännöksen taustalla on hallituksen esitys eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi annetun hallituksen esityksen (HE 28/2003 vp) täydentämisestä. Tarkoituksena on ollut säätää uusi ulkomaalaislaki silloisen hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti. Tämä näkyy erityisesti hallituksen esityksestä, jonka alkuperäisen sanamuodon mukaan kiskonnantapaisesta työsyrynnästä on kyse tapauksessa, jossa ulkomaalaisten tietämättömyyttä tai asemaa on ilmeisesti käytetty hyväksi työsuhteen ehtoja sovittaessa.

Epäedullinen asema voisi ilmetä esimerkiksi muihin työntekijöiden verrattuna huomattavasti alhaisemman palkan maksamisena tai epäasiallisina työaikoina. Työsyryntää koskevassa luvun 3 §:ssä edellytetään epäedulliseen asemaan asettamista, kun taas 3a §:n säännöksessä edellytettäisiin huomattavan epäedulliseen asemaan asettamista. Kiskonnantapaisen työsyrynnän soveltamiskynnys on tältä osin korkeammalla.¹²⁵

RL 47:4 §:ssä säännellään puolestaan työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaamisesta. Lakia edeltäneessä hallituksen esityksessä tämän säännöksen tarvetta perusteltiin sillä, että työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskeva sääntely nostettaisiin lain tasolle,

¹²⁴ Sädevirta 2002, s. 55-56

¹²⁵ HE 151/2003

kun nykyisin asiasta on sovittu työmarkkinajärjestöjen kesken yhteistoimintaa koskevalla yleissopimuksella, joka on oikeusvaikutuksiltaan virka- ja työehtosopimuksen kaltainen.¹²⁶

Laki kriminalisoi työnantajan tai tämän edustajan, perusteettoman irtisanomisen, erottamisen tai lomauttamisen, joka kohdistuu luottamusmieheen, luottamusvaltuutettuun, tai työsuojeluvaltuutettuun. Järjestäytymisvapauden loukkaaminen on kriminalisoitu RL:n 47:5 §:ssä. Kyseisen säännöksen tunnusmerkit täyttyvät, kun työnantaja tai tämän edustaja syyllistyy säännöksessä kriminalisoituun järjestäytymisvapauden loukkaamiseen, lähinnä estämällä työntekijää käyttämästä oikeuttaan liittyä tai kuulua luvalliseen ammatilliseen tai poliittiseen yhdistykseen taikka estämällä työntekijöitä valitsemasta luottamusmiestä, työsuojeluvaltuutettua tai henkilöstön edustajaa.¹²⁷

Rikoslain 47:6-6a §:n säädetään sekä työnvälityksen maksukiellon rikkomisesta että luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä. Hallituksen esityksen mukaan maksukiellon taustalla on ollut ajatus, ettei yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavat eivät saisi periä henkilöasiakkaalta maksua tarjolla olevia avoimia työpaikkoja koskevien tietojen välittämisestä, työnhakijalle sopivien työpaikkojen etsimisestä ja tarjoamisesta, työnhakijan esittelystä työnantajalle, avoimia työpaikkoja ja työnhakua koskevasta neuvonnasta eikä henkilöasiakkaan rekisteröimisestä työnhakijaksi. Taustalla on ollut myös tavoite työvoiman väärinkäytön sekä ihmiskaupan torjumisesta.¹²⁸

Lisäksi työnvälityksen maksukielto koskee myös vuokratyödirektiivin edellyttämällä tavalla tilanteita, joissa vuokratyöntekijänä työskennellyt henkilö siirtyy toimeksiannon päättymisen jälkeen käyttäjäyrityksen palvelukseen. Yhtenä direktiivin tavoitteista on nimenomaan ollut pyrkiä parantamaan myös vuokratyöntekijän mahdollisuutta saada vakituinen työpaikka käyttäjäyrityksessä, Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 4 luvun 2 §:ssä säädetään yleisestä työnvälityksen maksukiellosta. Työllistymiseen suoranaisesti tähtäävistä työnvälityspalveluista, jotka määritellään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella, ei saa periä maksua henkilöasiakkaalta. Maksukiellon tarkoituksena oli estää ilman kontrollointia ja ansiotarkoituksessa tapahtuvan työnvälityksen harjoittaminen ilman, että työnhakijat saavat

¹²⁶ HE 267/2006

¹²⁷ Sädevirta 2002, s. 56

¹²⁸ <http://www.kunnat.net/fi/Kuntaliitto/media/tiedotteet/2010/03/Sivut/Jarjestojen-harmaata-taloutta-jne.aspx>

vastineeksi asianmukaista palvelua. Työvoimapalvelulaissa säädetty maksukielto koski myös vuokrausliikettä tilanteissa, joissa vuokrausliike tarjosi työnvälityspalveluja. Kielto ei sen sijaan kohdistunut vuokrausliikkeen harjoittamaan vuokraustoimintaan.¹²⁹ Viimeksimainittu kohta koskee siis tilanteita, joissa vuokratyövoimaa välittävän yrityksen asiakkaana on käyttäjäyritys, eikä työntekijä.

Myös työsopimuslain valossa on mahdollista, että käyttäjäyritys voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen RL 47 luvun työr rikoksista. Tämän perusteella käyttäjäyrityksellä voidaan katsoa olevan myös tosiasiallinen vastuu niiden materiaalistien työoikeuden säännösten sisältämien työnantajavelvoitteiden täyttymisestä, joita rikkomalla RL 47 luvun työr ikosten tunnusmerkitstöt täyttyvät. Edellytyksenä tosin on, että työnantajavelvoitteiden on liityttävä välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Näin on erityisesti silloin, kun kyseessä ovat pidemmät työskentelyjaksot yrityksessä tai kun kriminalisointien tunnusmerkistöjä vastaavat työnantajavelvoitteet on sovittu työnantajan vastattaviksi. Sädevirran mukaan näitä työnantajavelvoitteita ovat esimerkiksi työaikalain osalta muut kuin työaikalain 42 §:n 1 momentissa mainittujen säännösten sisältämät velvoitteet.¹³⁰

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annettuja muita kuin maksuvelvollisuutta, sopimista, oikeustoimen muotoa, työaikakirjanpitoa tai nähtävänäpitoa koskevia säännöksiä tai määräyksiä, on tuomittava työaika rikkomuksesta sakkoon. (TAL 42§ 1 mom.)

Työturvallisuuden osalta velvoitteet on määritetty valtioneuvoston päätöksessä (872/97) eräistä vaatimuksista vuokratyössä, joita on käsitelty edellä kappaleessa "Työturvallisuusvastuun jakautuminen". Vuosiloman kohdalla käyttäjäyrityksen huolenpitovelvollisuus kohdistunee etupäässä VLL 4 §:n loman antamista ja 5 §:n loman jakamista koskeviin työnantajavelvoitteisiin sekä 18 §:n kirjanpitovelvollisuuteen.¹³¹ Käytännössä nämä velvoittavat käyttäjäyrityksen pitämään kirjaa vuokratyöntekijän

¹²⁹

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mi etinto.pdf: s. 12

¹³⁰ Sädevirta 2002, s. 57

¹³¹ Sädevirta 2002, s. 57

työpäivistä VLL 4 §:N määrittämän lomanmäärityskauden aikana sekä huolehtimaan lomapäivien laskemisesta VLL 5 §:n mukaan.

5. Vahingonkorvausvelvollisuuden jakautuminen

5.1 Isännänvastuu

Kun oikeushenkilölle syntyy vahingonkorvausvelvollisuus, perusteena on useimmissa tapauksissa ns. isännänvastuu. Isännänvastuu perustuu suomalaisessa oikeusajattelussa yleiselle olettamukselle, jonka mukaan työnantajan vastuu säilyy, vaikka työsuoritus olisi delegoitu toisen tehtäväksi.¹³² Vahinko on tällöin työntekijän tai siihen rinnastettavassa asemassa toimineen tuottamuksellaan aiheuttama, ja korvausvastuu syntyy vastuuvolliselle tämän työnantaja-aseman perusteella. Korvausvastuun syntyyn ei vaikuta edes se, että voidaanko työnantajan itsensä vastuulle lukea tuottamusta aiheutuneesta vahingosta. Tuottamuksen olemassaolon vahvistaminen ei kuitenkaan oikeushenkilön vastuun osalta edellytä, että moitittavasti menetellyt henkilö kyettäisiin yksilöimään. Riittävää on ns. anonyymi-tuottamus, joka vallitsee silloin kun jonkun organisaatioon kuuluvan tiedetään syylistyneen huolellisuusvaatimusten rikkomiseen, vaikka tätä kyseistä henkilöä ei kyettäisi nimeämään. Anonyymiin tuottamuksen vastuuseen perustuva vaikutus keventää vahingonkärsijän velvollisuutta selvittää vahinkoon johtanutta tapahtumainkulkua. Vahingon aiheutumistavan yleiskuvaus onkin usein riittävää sen osoittamiseksi, että joku korvausvelvollisen vastuupiiriin luettava henkilö on menetellyt moitittavasti.¹³³

Isännänvastuun tarpeellisuus on ilmeinen elinkeino- ja hallintotoiminnan toimivuuden turvaamisen varmistamiseksi yhteiskunnassa. Suomalaisessa yhteiskunnassa onkin eräänlaisena yleisperiaatteena painotettu sitä, että toimeksiantajan vastuuta ei tule kaventaa työsuoritus olisi delegoitu toisen tehtäväksi. Isännänvastuuta puoltavat mm. työn teettäjän mahdollisuudella ohjata ja valvoa toimintaa, paremmalla maksukyvyllä sekä paremmilla mahdollisuuksilla suojautua vahingoilta vakuutusten avulla. Vastuun voidaan näin ajatella jakautuvan samassa suhteessa kuin teetetävän työn avulla ansaittu lisäarvo.¹³⁴

On myös huomattava, että isännänvastuun mukainen korvaus seuraa täyden korvauksen periaatetta, ellei vahingonkärsijän myötävaikutuksesta, vahinkojen ennakoimattomuudesta, VahL:n 3:6 §:n sovittelusäännöksestä tai muusta syystä. Työntekijälle ei vastaavasti synny korvausvelvollisuutta VahL:n mukaan, jos vahinko on aiheutettu vain lievällä tuottamuksella.

¹³² Hemmo 2005, s. 54

¹³³ Hemmo 2005, s. 53

¹³⁴ Hemmo 2005, s. 54

Työntekijän korvausvastuu taas rajoittuu VahL:n 4:1.1 §:n mukaan kohtuulliseen vastuumäärään, ellei teko ole ollut tahallinen. Isännänvastuun merkitystä vahventaa se, että esimerkiksi työntekijän korvausvelvollisuus on toissijaista. Henkilökohtainen vastuu on mahdollista ainoastaan ns. kanavointisäännöksen avulla saada täytäntöönpanokelpoiseksi. Tämä on mahdollista ainoastaan tilanteissa, joissa korvausta ei voida saada isännänvastuussa olevalta. Käytännössä työntekijän vahingonkorvausvelvollisuus realisoituu vahingonkärsijää kohtaan ainoastaan kun työntekijä on maksukyvytön tai toimintansa lopettanut. Sen sijaan korvausvastuu ei ole toissijainen, jos vahinko on aiheutettu tahallisesti. Tällöin työntekijä tuomitaan korvausvelvolliseksi siten, että korvaus saatava voidaan yhäläisesti periä sekä työntekijältä että isännänvastuussa olevalta työnantajalta. Isännänvastuuta ei luonnollisesti synny, ja vastuuvollisena on ainoastaan vahingonaiheuttaja, jos teko on ollut työnteon ulkopuolinen.¹³⁵

Vahingonkorvauslain 3:1 §:n säännöksen perusteella ”työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa”. Säännös koskee myös muita samassa pykälässä mainittuja mainittuja isännän alaisuudessa työskenteleviä apulaisia, jotka ovat rinnastettavissa työntekijään, vaikka nämä eivät olisikaan varsinaisessa työsuhteessa isäntään. Isännänvastuun käsite on olemassa sopimusvastuun piirissä, vaikka siihen ei sovelleta VahLa:a. Sen sijaan VahL:n mukainen isännänvastuu soveltuu vahinkojen korvaamiseen sopimuksenulkoisissa suhteissa. Työntekijää koskeva isännänvastuu rajoittuu VahL 3:1.1 §:n sisältämän virkkeen perusteella: ”työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa”. Työnantaja ei siten vastaa vahingoista, jotka on aiheutettu työssä toimimisen ulkopuolella. Tällaisia ovat ensinnäkin sellaiset teot, joita ei tehdä työnantajan lukuun tai työajan ulkopuolella. Lisäksi on mahdollista, että työtä tehdään työnantajan lukuun, mutta työntekijä ylittää työtehtäviensä rajat sellaisella poikkeuksellisella tavalla, joka estää isännänvastuun. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi, jos työntekijä anastaa asiakkaan omaisuutta.¹³⁶

Työvoiman vuokrauksesta ei säädetä VahL:ssa mitään, eikä sitä ole käsitelty edes VahL:n esitöissä. Tämä johtuu luultavasti siitä seikasta, ettei työvoiman vuokraus ollut VahL:n valmistelun aikaan vielä niin laajamittaista kuin nykyään. Erikoisena voidaan pitää sitä seikka,

¹³⁵ Hemmo 2005, s. 60

¹³⁶ Hemmo 2005, s. 56

ettei edes TSL:n uudistuksessa 2000-luvun alussa otettu kantaa siihen, että TSL:n säännökset työvoiman vuokrauksesta antaisivat syyn VahL:n isännänvastuunsääntöjen tarkistamiseen.¹³⁷

5.2 Vuokrausyrityksen isännänvastuu

Vuokrausyritys on vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja, ja siten myös isännänvastuun perusteella vahingonkorvausvelvollinen työntekijän aiheuttamista vahingoista, eikä edes työntekijän vuokraaminen käyttäjäyrityksen palvelukseen vapauta vuokrausyritystä isännänvastuusta ulkopuolista vahingonkärsijää kohtaan. Tätä näkemystä puoltaa se, että käyttäjäyrityksen ja työntekijän välille ei muodostu sopimussuhdetta. Näin vuokratyöntekijän mahdollisia vahinkoon johtaneita tekoja on arvioitava isännänvastuun näkökulmasta vain vuokrausyrityksen ja työntekijän välisen sopimuksen puitteissa. Sitä, ettei työntekijän vuokraamisella voida vapautua VahL:iin perustuvasta vastuusta, on perusteltu sillä että muuten kyseessä olisi eräänlainen sopimus kolmannen osapuolen vahingoksi. Sen katsottaisiin heikentävän sivullisen vahingonkärsijän oikeudellista asemaa.¹³⁸

5.3 Käyttäjäyrityksen isännänvastuun mahdollisuus

Vuokratyöntekijät eivät ole VahL: 3:1.1 §:n mukaisesti käyttäjäyrityksen työntekijöitä, eivätkä he myöskään kuulu VahL 3:1:1 §:ssa lueteltuihin isännänvastuun piiriin kuuluviin henkilöryhmiin. Käyttäjäyrityksen mahdollisesta isännänvastuusta ei ole mitään mainintaa VahL:ssa, TSL:ssa eikä kummankaan lain esitöissä. Oleellista käyttäjäyrityksen mahdollisen isännänvastuun kannalta on, että miten laajasti isännänvastuun henkilöpiiriä tulkitaan. VahL:n isännänvastuun päätavoitteena on HE 187/1973:n mukaan vahingonkärsijän suojaaminen tilanteessa, jossa vahinko on aiheutunut työnantajan toiminnassa. Esityksessä todetaan myös, että isännänvastuun kattamaa henkilöpiiriä olisi mieluummin tulkittava laajasti kuin suppeasti jotta edellä mainittu tavoite saavutettaisiin.¹³⁹

VahL 3:1:3 §:n sanamuoto "(se joka) toisen pyynnöstä suorittaa (...) työsuhteeseen verrattavissa olosuhteissa tiettyä tehtävää olematta itsenäinen yrittäjä," jättää tilaa tulkinnoille koskien käyttäjäyrityksen isännänvastuuta. Hallituksen esityksessä (187/1973) mainitut esimerkkitalanteet eivät kuitenkaan puolla tulkintaa, jonka mukaan tällä

¹³⁷ Norros 2007, s. 524

¹³⁸ Harjunpää 2012, s. 34

¹³⁹ Harjunpää 2012, s. 35

tarkoitettaisiin vuokratyötä. Norroksen mukaan paremmat perusteet käyttäjäyrityksen isännänvastuulle olisi löydettävissä VahL:n 3:1 §:sta, jos työnantajavelvoitteiden siirtyminen käyttäjäyrityksille ajateltaisiin asettavan käyttäjäyrityksen työnantajan asemaan, siten oikeuttavan VahL:n soveltamiseen. Ongelmaksi kuitenkin muodostuu riippumatta siitä arvioidaanko käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän suhdetta VahL 3:1:1 §:n vai VahL 3:1:3 §:n näkökulmasta, eikä VahL:n isännänvastuusääntelyn taustalta löydy ajatusta kahdelle isännälle jakautuvasta vastuusta.¹⁴⁰

Toisaalta on huomattava, että useamman isännän vastuuta ei myöskään ole suljettu pois. Tämän vuoksi Norroksen mukaan olisi velvoiteoikeutemme pääsääntöjen valossa turvallisempi tulkita vahingonkorvauslakia siten, että useamman työnantajan isännänvastuu olisi mahdollinen. Tämä Norroksen näkökulma saa erityisti tukea reaalisista argumenteista, joilla isännänvastuuta on yleisesti perusteltu, vaikka toki kysymyksen lakisidonnaisuus rajoittaakin jossain määrin niiden käyttökelpoisuutta. Isännänvastuun mahdollisuutta tukevia reaalisia argumentteja ovat mm. korvausvastuun kanavointi työstä hyötyvälle taholle sekä käyttäjäyrityksen mahdollisuus suojautua riskeiltä vakuutuksien avulla. Norroksen näkökulmaa voidaan perustella myös velkakirjaoikeudellisilla säännöksillä joissa lähtökohtana on velallisten yhteisvastuu.¹⁴¹

Käyttäjäyrityksen isännänvastuuta voidaan perustella myös vahingonkärsijän näkökulmalla, sillä sivullisen vahingonkärsijän ei ole yleensä mahdollista tunnistaa että ketkä käyttäjäyrityksen työntekijöistä ovat työsuhteessa käyttäjäyritykseen ja ketkä ovat vuokratyöntekijöitä. Näin vahingonkärsijällä on perusteet olettaa, että käyttäjäyritys vastaa kaikkien työntekijöidensä toimista. Isännänvastuun laajaa tulkintaa myös se seikka, että muuten käyttäjäyritys pääsisi vahingonkärsijään nähden edullisempaan asemaan käyttämällä vuokratyöntekijöitä omien työntekijöidensä sijasta. Samoin tilanne olisi varsin erikoinen, mikäli oikeus vahingonkorvaukseen riippuisi siitä, että kenen kanssa asioi käyttäjäyrityksessä. Tällöin käsillä olisi tilanne, jossa käyttäjäyritys saa pelkällä vuokratyövoiman käytöllä sivulliseen asemaan heikentävästi vaikuttavan vastuunrajoituksen.¹⁴²

¹⁴⁰ Norros 2007, s. 539

¹⁴¹ Norros 2007, s. 540-541

¹⁴² Norros 2007, s. 541

Näyttää siltä, ettei ole muodollista estettä sille että isännävastuuta voitaisiin tulkita laajasti myös käyttäjäyritystä koskevana tai että VahL:n nojalla vuokraus- ja käyttäjäyritys voivat olla sivullista vahigonkärsijää kohtaan yhteisvastuussa vuokratyöntekijän aiheuttamasta vahingosta. Tämä tosin edellyttäisi, käyttäjäyrityksen tosiasiallinen asema suhteessa käyttäjäyritykseen muistuttaa riittävästi työnantajan asemaan. Sen arvioimisessa olennaisena seikkana on se, että millaiset mahdollisuudet käyttäjäyrityksellä on ohjata ja valvoa vuokratyöntekijän työskentelyä. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat mm. vuokratyöntekijän tehtävien vaativuustaso sekä itsenäisyys. Suorittavassa työssä ohjaus ja valvonta tyypillisesti huomattavasti helpommin järjestettävissä kuin itsenäisessä työssä, jossa käyttäjäyrityksen tosiasialliset vaikuttamismahdollisuudet ovat vähäiset. Myös vuokratyösuhteen pituudella voidaan katsoa olevan merkitystä, sillä lyhyen toimeksiannon käyttäjäyrityksen mahdollisuudet oppia tuntemaan vuokratyöntekijän työskentelytottumukset ovat vähäiset. Käyttäjäyrityksen isännänvasuuta vastaan voi puhua myös se, että jos vuokratyöntekijä pitää aktiivisesti yhteyttä vuokrausyritykseen työtehtäviensä hoitoon liittyvissä asioissa.¹⁴³

Käyttäjäyrityksen isännänvastuuta harkittaessa lopputulos ei kuitenkaan ole selvä edes edellä kuvattujen edellytysten täytyessä. On mahdollista, että riitatilanteessa lakisidonnaisuutta korostava ratkaisija saattaisi tällaisessakin tapauksessa päätyä kielteiselle kannalle. Kysymyksen voidaan näin katsoa jäävän avoimeksi, ja kun otetaan huomioon vuokratyövoiman käytön yleisyys, olisikin perusteltua että lainsäätäjä lisäisi VahL:n 3:1 §:ään maininnan työvoiman vuokrauksesta, mikäli se pitää käyttäjäyrityksen isännänvastuuta perusteltuna.¹⁴⁴ Käyttäjäyrityksen mahdollinen isännänvastuu on mielestäni perusteltua joissakin tapauksissa erityisesti sen valossa, että käyttäjäyrityksillä on yleensä paremmat mahdollisuudet ohjata ja valvoa työskentelyä kuin vuokrausyrityksellä. Työnantajuuden tunnusmerkkien jakaantuessa isännänvastuun kohdistaminen on kuitenkin haastava tehtävä, johon toivoisin lainsäätäjän kannanottoa oikeustilan selkiyttämiseksi.

¹⁴³ Norros 2007, s. 542-543

¹⁴⁴ Norros 2007, s. 542

5.4 Sopimusperusteinen vahingonkorvausvastuu

Käyttäjyryityksen ja vuokrausyryityksen välistä keskinäistä vastuunjakoa ei voida arvioida VahL:n valossa kuin siltä osin kun siitä on määrätty sopimuksella, koska osapuolten välillä on sopimussuhde.¹⁴⁵ Työnantajyryitykset voivat sopimusvapauden puitteissa sopia kohtuullisuusnäkökulmat huomioon ottaen vapaasti vahingonkorvausvelvollisuuden jakautumisesta sopimussuhteessaan. Osapuolet eivät kuitenkaan voi välttää pakottavien lainsäädännösten mukaisia velvollisuuksiaan työntekijää tai ulkopuolista vahingonkärsijää kohtaan.¹⁴⁶

Sopimusperusteiseen vahingonkorvausvastuuseen kuuluu myös isännänvastuu täytöntöönpanoapulaisen aiheuttamista vahingoista. Sopimukseen perustuva isännänvastuu on vielä VahL:n isännänvastuutakin laajempaa, ja se käsittää myös isännän sopimusvelvoitteiden täyttämiseen osallistuvien itsenäisten yrittäjien tekemät virheet.¹⁴⁷ Sopimukseen perustuva korvausvastuu käsittää niin henkilö-, esine- kuin varallisuusvahingot samojen vastuuperusteiden vallitessa. Tämän vuoksi sopimukseen perustuvaa korvausvastuuta voidaankin katsoa suuntautuneen voimakkaasti liike-elämän tarpeita palvelevien varallisuusintressien suojaamiseen. Korvauksen laskemisen pääsääntönä pidetään positiivisen sopimusedun korvaamista, mikä tarkoittaa käytännössä sitä että sopimusvelkoja pyritään saamaan siihen taloudelliseen asemaan, jossa hän oli ollut sopimuksen virheettömän täyttämisen seurauksena. Vahingonkorvaus kuitenkin kattaa vain todella tapahtuneet vahingot eikä siten toimi sopimussakon luonteisena rangaistuksena sopimuksen rikkoneelle osapuolelle.¹⁴⁸

Tietyntyypisten vahinkojen sulkeminen korvausvastuun ulkopuolelle on myös mahdollistavastuunrajoitusehtoja käyttämällä, mikäli korvausvastuusta ei ole säädetty mitään pakottavin säädöksin. On varsin tavallista, että esimerkiksi välillistä korvausvastuuta rajoitetaan tai rahalliselle korvaukselle asetetaan enimmäismäärä. Mikäli välillisten vahinkojen korvausvelvollisuutta ei ole rajattu pois, on mahdollista että vuokrausyryitys joutuu sopimusrikkomuksen seurauksena korvausvastuuseen myös työntekijänsä puutteellisesta työpanoksesta johtuvista menetyksistä. Vastuunrajoitusehtoihin sovelletaan

¹⁴⁵ Norros 2007, s. 526

¹⁴⁶ Harjunpää 2012, s. 39

¹⁴⁷ Hemmo 2005, s. 306

¹⁴⁸ Hemmo 2005, s. 308-309, 311

suppean tulkinnan periaatetta, mikä tarkoittaa että epäselvää ehtoa tulkitaan mahdollisimman vähän korvausvastuuta supistavasti.¹⁴⁹

Vahingon korvauskelpoisuuteen vaikuttaa sopimusrikkomuksen yhteydessä myös se, miten vahingon kärsinyt osapuoli on vahingon jälkeen menetellyt, ja se että miten hän olisi sopimuksen mukaista suoritusta hyödyntänyt. Täten oikeus vahingonkorvaukseen voi muodostua hyvinkin erilaiseksi samantyyppisten sopimusrikkomusten yhteydessä. Korvausten yksilöllisyyttä kuitenkin kaventavat monet tekijät, joista mainittakoon vahingonkärsijän velvollisuus vahingon rajoittamiseen sekä korvauskelpoisille vahingoille asetettavat ennakoitavuusvaatimukset.¹⁵⁰

5.5 HPL:n vakiosopimusehtojen vahingonkorvauslausekkeet

Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenyritysten käyttämisen HPL YSE 2006 –vakioehtojen kohdassa 8.1 säännellään, että vuokrausyritys vastaa käyttäjäyritykselle aiheuttamastaan vahingosta vallitsevan oikeuden mukaisesti. Tämä käsittää tilanteet, joissa ei ole muita osapuolia vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen lisäksi. Vuokrausyritys ei kuitenkaan ole vastuussa muista käyttäjäyritykselle aiheuttamastaan vahingoista kuin niistä, jotka ovat aiheutuneet työntekijän sellaisesta ammattitaidottomuudesta, josta vuokrausyritys vastaa sopimuksen kohdan 2.2 mukaan. Kohdassa 2.2 säännellään vuokrausyrityksen velvollisuudesta valita työntekijä asiakkaan antamien tietojen perusteella pyrkiä kohtuudella selvittämään, että työntekijä vastaa koulutukseltaan, ammattitaidoltaan ja kokemukseltaan asiakkaan ilmoittamia vaatimuksia. Kohdassa 8.3 välillinen vastuu rajataan pois. Kyseisen kohdan mukaan sopijapuolet eivät vastaa oman suorituksensa virheellisyyden aiheuttamista välillisistä vahingoista, eikä vuokrausyritys vastaa työntekijän aiheuttamasta välillisestä vahingosta.¹⁵¹

Käyttäjäyrityksen kannalta oleellisin kohta lienee 8.2, jossa sanotaan että asiakas eli käyttäjäyritys vastaa työntekijän kolmannelle osapuolelle aiheuttamasta vahingosta, mikäli vahinko tapahtuu käyttäjäyrityksen lukuun. Hallituksen esityksen 157/2000 mukaan työskentely tapahtuu työnantajan lukuun silloin, kun työstä aiheutuvan välittömän hyödyn on

¹⁴⁹ Hemmo 2005, s. 321-322, Norros 2007, s. 527

¹⁵⁰ Hemmo 2005, s. 310-311

¹⁵¹ http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/HPL_YSE_2006.pdf

tarkoitus koitua työnantajan hyväksi. Vuokratyöstä taas hyötyvät molemmat, vuokrausyritys ja käyttäjäyritys hyötyvät. Mm. vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnössä todetaan, että vuokratyötä on työskentelyä käyttäjäyrityksen hyväksi, mutta vuokrausyrityksen lukuun. Tällöin HPL YSE 2006:n sanamuoto ”asiakkaan lukuun” voitaisiin käsittää vahvistavan aikaisemmin esillä ollutta isännän asemaa ja näin lisäävän käyttäjäyrityksen vastuuta vahinkotilanteessa. On tietenkin myös mahdollista, että sanamuotoa on käytetty täysin tahattomasti, jolloin sillä ei ole tulkintatilanteessa vaikutusta sopimuksen sisältöön, vaan sopimusta tulee oikaista sopimusosapuolten yksimielistä tarkoitusta vastaavaksi.¹⁵² Tulkinnanvaraisuuksien välttämiseksi sanamuoto olisi syytä muuttaa paremmin tarkoitustaan vastaavaksi.

Henkilöstöpalveluyritysten liittoon kuuluvat yritykset voivat käyttää liiton HPL YSE 2006-vakiosopimusehtoja tai laatia sopimuksensa vaihtoehtoisesti itse. Saatavilla ei ole tietoja siitä, kuinka yksityiskohtaisesti velvoitteiden jakautumisesta yleensä sovitaan. Vakioehdot voivat myös suullisesti sovittaessa tulla sopimuksen osaksi, jos sopimusten aiempi käytäntö puoltaa sitä. Ongelmaksi saattaa nousta tällöin erilaiset näyttökysymykset.¹⁵³ On myös vaikea ennakoida, että kuinka mahdollisessa riitatilanteessa HPL YSE 2006:n vastuuta rajoittavia ehtoja tulkittaisiin. Niitä saatettaisiin tulkita suppeasti, mutta edelleen on vaikea arvioida millaiseksi niiden lopullinen tulkinta olisi kohtuullisuusnäkökulmat huomioon ottaen.¹⁵⁴

Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisiä sopimussuhteita tarkastellessa on muistettava, että sivullisen vahingonkärsijän asemaa ei voida heikentää sopimusehdoilla. Oikeusvaikutukset rajoittuvat siis vain näiden osapuolten keskinäiseen suhteeseen. Osapuolet eivät siis voi vedota vahingonkärsijää vastaan keskinäiseen sopimukseensa, jos jommankumman katsotaan VahL:n nojalla vastaavan sivulliselle aiheutuneesta vahingosta. Muussa tapauksessa mainitun sopimusehdon voitaisiin katsoa pyrkivän sulkemaan pois vuokrausyrityksen sekä myös mahdollisen käyttäjäyrityksen isännänvastuu sivullista vahingonkärsijää kohtaan.

¹⁵² Harjunpää 2012, s. 42

¹⁵³ Harjunpää 2012, s. 43

¹⁵⁴ Harjunpää 2012, s. 43

5.6 Rajanvetoa oikeuskäytännöstä

Työvoimaa vuokraavan yrityksen huoltoasemaliikkeen käyttöön toimittama työntekijä oli työvuorollaan anastanut varoja huoltoaseman kassakaapista. Vuokrausyritystä vastaan ajettu korvauskanne hylättiin, kun yritys oli menetellyt asianmukaisesti työntekijän valinnassa eikä sen katsottu henkilöstövuokrausta koskevassa sopimuksessa ottaneen vastuuta kysymyksessä olevan kaltaisista vahingoista, jotka eivät siten muodostaneet sopimusrikkomusta. (KKO 2005:135)

Oikeustapaus KKO 2005:135 rajaa karkeasti vastuun jakautumista vuokratyösuhteessa tilanteessa, jossa vahinkoa on aiheutunut ainoastaan käyttäjäyritykselle. Tapauksessa käyttäjäyritys siis vaati vahingonkorvauksia vuokrausyritykseltä työntekijän rikkomuksen johdosta. Vuokrausyrityksen katsottiin täyttävän jo velvoitteensa, kun työntekijä oli valittu huolellisesti ja asianmukaisesti. Lisäksi jo hovioikeuden ratkaisun perusteluista ilmenee, että osapuolet eivät olleet vuokrasopimuksessa sopineet miten korvausvastuu kohdentuisi mainitun kaltaisen tilanteessa. Näin asiassa ei nähty tapahtuneen sopimusrikkomusta.

Korkein oikeus toteaa myös perusteluissaan, että vuokrausyritys ei voi kantaa riskiä siitä, että työntekijä osoittautuu epäluotettavaksi, mikäli se on työntekijän valinnassa menetellyt asianmukaisesti. Tapaus puoltaa siten käyttäjäyrityksen vastuuta vuokratyöntekijän virheestä, jos vuokrausyritys on täyttänyt huolellisuusvelvoitteensa, mutta kaikkiin tilanteisiin sopivaa vastuunjakosääntöä ratkaisusta ei voida johtaa. Vuokrausyrityksen isännänvastuu voisi aktualisoitua myös muulla tavalla riippuen vahingosta ja siihen johtaneista syistä. Oletettavasti myöskään VahL:n isännänvastuusääntöjen nojalla kyseisessä oikeustapauksessa ilmennyt vahinko ei olisi tullut korvattavaksi, koska vahinko oli aiheutettu rikoksella, joka ei liittynyt varsinaiseen työn tekemiseen ja vuokrausyrityksen mahdollisuudet työntekintän valvontaan olivat vähäiset.¹⁵⁵

Tapauksesta käy kuitenkin ilmi kaksi yleistettävää oikeussääntöä. Ensimmäinen on, että vuokrausyrityksen vastuuta työntekijän laiminlyönnistä tulee arvioida ensisijaisesti sopimusoikeudellisen vahingonkorvausnormiston mukaan eikä VahL:n isännänvastuusääntöjen mukaan. Toinen oikeussääntö on se, että vuokrausyritys ei ole yleensä sopimuksen perusteella vastuussa työntekijänsä toimista, ellei muuta ole sovittu.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Norros 2007, s. 531

¹⁵⁶ Norros 2007, s. 531

Mika Hemmon mukaan vuokrausyritys on vastuussa työntekijän valintatilanteeseen liittyvistä laiminlyönneistä ja käyttäjäyrityksen vastaavasti puutteellisesta ohjeistuksesta johtuvista vahingoista. Ammattitaitoisen työntekijän virheestä tai tahallisesta vahingonteosta vuokrausyritys vastaa käyttäjäyritykselle vain, jos asiasta on nimenomaisesti erikseen sovittu.¹⁵⁷

VahL 1:1 §:n mukaan laki ei lähtökohtaisesti koske sopimukseen perustuvaa tai muussa laissa säädettyä korvausvastuuta. Sanamuodon perusteella on epäselvää, että missä määrin lain on tarkoitus soveltua osapuolten välille sellaisessa vahinkotilanteessa, johon ei liity varsinaisten sopimusvelvollisuuksien rikkomista. VahL 1:1 §:n sanamuodosta voidaan esittää kaksi tulkintaa: Ensimmäisen tulkinnan mukaan sanamuotoa on mahdollista tulkita siten, että VahL:ia ei voida soveltaa, jos vahingonaiheuttajan ja –kärsijän välillä on sopimus. Toisen tulkinnan mukaan VahL:ia ei soveltuisi sellaisiin vahinkoihin, jotka liittyvät sopimusvelvoitteen täyttämättä jättämiseen. Hemmon mukaan vakiintuneena tulkintana on yleensä pidetty vaihtoehtoa, jonka mukaan sopimussuhde vaikuttaa osapuolten väliseen korvausvastuuseen ainoastaan sopimukseen itseensä liittyvien velvoitteiden osalta, eikä se näin ollen poista sopimuksen ulkopuolisia velvoitteita kuten huolellisuus ym. velvoitteita, ellei näin ole erikseen sovittu.¹⁵⁸

Tämän vuoksi epäselväksi jää, että voiko käyttäjäyritys vaatia korvauksia vuokrausyritykseltä VahL:n isännänvastuusääntöjen nojalla, jos vuokratyöntekijä on aiheuttanut vahinkoa. KKO 2005:135 ei vastaa tähän, koska VahL:n käyttö suljettiin pois jo perusteluista. Oikeuskirjallisuuskään ei kykene antamaan yksiselitteistä vastausta tähän kysymykseen. Mikäli osapuolet ovat nimenomaisesti sopineet henkilöstönvuokrausta koskevassa sopimuksessaan, että vuokrausyritys ei vastaa työntekijän käyttäjäyritykselle aiheuttamista vahingoista, on VahL:n mukainen vastuu ehdottomasti poissuljettu ja näin sopimuksen osapuolet vastaavat vain omista sopimusvelvoitteistaan. Jos taas vahingonkorvausvastuun jakaantumisesta ei ole mainintaa sopimuksessa, ratkaisu on etsittävä sopimuksen tulkinnan ja täydentämisen kautta, ja näin pyrittävä selvittämään että voidaanko vuokrausyrityksen sopimuksessa katsoa ottaneen vastuuta työntekijän toimista käyttäjäyrityksessä. Mikäli osapuolten voidaan tulkita jättäneen kysymyksen vahingonkorvausvastuiden jakaantumisesta kokonaan sopimuksen ulkopuolelle, voidaan VahL:ia soveltaa. Sopijapuolten

¹⁵⁷ Hemmo 2006, s. 230-231

¹⁵⁸ Hemmo 2006, s. 230-231

tahdon ja yhteisen tarkoituksen voidaan katsoa olevan avainasemassa sopimuksia tulkittaessa, sillä ehdon puuttumista on joissakin tapauksissa mahdollista tulkita siten, että vahinko jää korvauksettomuuden periaatteen mukaisesti kärsijänsä kannettavaksi.¹⁵⁹

Sopimusta tulkittaessa on huomioitava se seikka, että mitä olennaisemmin vahinkoriskin luonne ja osapuolten velvoitteet muuttuvat sopimuksen myötä, sillä sitä suuremmin on syytä olettaa sopijapuolten mieltäneen riskinkannon osaksi sopimusta. Vahva yhteys sopimukseen puoltaa tällöin sopimusoikeudellista vastuuta sekä VahL:n vastuuta. Työvoiman vuokrauksessa työssä sattuvan vahingon riski on niin ilmeinen, että edellä mainitun perusteella voidaan arvioida VahL:n isännänvastuusääntöjen väistyvän työntekijän aiheuttaessa vahinkoa käyttäjäyritykselle. Myös käyttäjäyrityksen tosiasiallinen mahdollisuus ohjata ja valvoa vuokratyöntekijän toimia vuokrausyritystä paremmin tukee tätä näkökantaa. Edellä mainittuja tulkintoja voidaan perustella myös sillä, että tilanne on isännänvastuun osalta epätyypillinen työvoiman vuokrauksessa, sillä vuokrausyrityksellä ei juurikaan mahdollisuuksia ohjata ja valvoa työntekijänsä työskentelyä käyttäjäyrityksessä. Näin voidaan pitää kohtuullisena, että käyttäjäyritys kantaa riskin niistä sopimussuhteessa aiheutuneista vahingoista, joiden syntyyn sillä on mahdollisuus vaikuttaa.¹⁶⁰

Vasta-argumenttina edellä mainituille näkökohdille voidaan esittää, että vahingonkorvauslain sivuuttamisen oikeusvaikutus on niin merkittävä, ettei sitä voida tehdä ilman osapuolten nimenomaista suostumusta. Tämän argumentin voidaan katsoa saavan tukea yleisestä tulkintaperiaatteesta, jonka mukaan epäselvää sopimusta on turvallisempaa tulkita tahdonvaltaisen oikeuden mukaisesti eli tässä tapauksessa VahL:ia soveltaen. Harjunpään mukaan työntekijän vuokraaminen toisen käyttöön ei kuitenkaan poista isännänvastuun olemassaoloa tai edes vähennä sen merkitystä tilanteessa missä vahingonkärsijänä on jokin ulkopuolinen taho. Tätä voidaan perustella sillä, että isännänvastuu aktualisoituu tapauksissa joissa vahingonkärsijä ei ole sopimussuhteessa vuokraus- tai käyttäjäyritykseen.¹⁶¹

¹⁵⁹ Norros 2007, s. 526, 529

¹⁶⁰ Norros 2007, s. 530

¹⁶¹ Harjunpää 2012, s. 48-49

5.7 Vastuunjako yhteisvastuussa

Käyttäjyryityksen ja vuokrausyryityksen välisellä vastuunjaolla on myös merkitystä, jos osapuolten katsotaan olevan yhteisvastuullisia ulkopuolista vahingonkärsijää kohtaan. Asetelma on luonnollisesti selkeä, mikäli vastuunjako on määritelty käyttäjyryityksen ja vuokrausyryityksen välisessä sopimuksessa. Esimerkkinä voidaan pitää HPL YSE 2006- ehtoja, joissa korvausvastuu sivullista kohtaan lankeaa käyttäjyryityksen vastuulle. Tämä ehto ei kuitenkaan ole täysin ongelmaton, sillä vastuunrajoitusehdot ovat pätemättömiä suhteessa vahingonkärsijään, mikäli niillä yritetään heikentää tämän asemaa.¹⁶² VahL 6:3.1 § tulee sovellettavaksi, mikäli osapuolten tahdosta koskien vastuunjako ei saada selvyttä. Kyseisen säännöksen mukaan korvauksen määrä on jaettava osapuolten kesken sen mukaan, kuin harkitaan kohtuulliseksi ottaen huomioon kunkin korvausvelvollisen viaksi jäävä syyllisyyden määrä, vahinkotapahtumasta mahdollisesti saatu etu sekä muut seikat. Ennakkotapausten puuttuessa on vaikea arvioida, kuinka vastuunjako lopulta toteutuisi tämänkaltaisessa tilanteessa. Esimerkiksi Norros arvioi ratkaisun olevan jonkinlainen karkea kompromissi, kuten vastuun jakaminen tasan osapuolten välillä.¹⁶³

Epäselvän oikeustilan voidaan katsoa korostavan huolellisen sopimuksenteon merkitystä. Vastuunjako punnittaessa olennaisiksi seikoiksi nousisivat vuokraus- ja käyttäjyryityksen tosiasialliset mahdollisuudet ohjata ja valvoa vuokratyöntekijän toimia. Tämän voitaisiin katsoa laajentavan käyttäjyryityksen vastuuta. Toisaalta huomiota tulee kiinnittää myös työntekijän ammattitaitoon sekä asianmukaiseen valintaan, mikä taas laajentaisi vuokrausyryityksen vastuuta.¹⁶⁴ Tosiasiallisten valvonta -ja ohjausmahdollisuuksien korostamista vastuunjaon arvioinnin yhteydessä voidaan pitää perusteltuna, sillä vuokrausyryityksen tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työntekijöiden aiheuttamien vahinkojen ehkäisyyn ovat varsin rajalliset. Nämä keinot rajoittuvat lähinnä huolellisen ja asianmukaisen rekrytointiprosessin järjestämiseen.

¹⁶² Harjunpää 2012, s. 49

¹⁶³ Norros 2007, s. 543

¹⁶⁴ Norros 2007, s. 543-544

6. Yhteenveto

Vuokratyöhön liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumista sekä vahingonkorvausvelvollisuuden kohdentumista tarkasteltaessa esiin nousi käyttäjäyrityksen kannalta muutamia keskeisiä seikkoja, jotka voidaan tiivistää seuraavasti. Samoin tässä yhteydessä käydään läpi joitakin vuokratyöalaa koskevia parannusehdotuksia, jotka auttaisivat käyttäjäyrityksiä tulevaisuudessa täyttämään velvoitteensa paremmin sekä saamaan niille kuuluvat oikeudet ilman mahdollisia kiistatilanteita.

Huolellisen sopimisen merkitys

Vuokraus -ja käyttäjäyritysten tulisi täsmentää oikeuksien ja velvollisuuksien jakautuminen jo vuokrauksesta sopiessaan, jotta osapuolet voisivat välttyä mahdollisilta epäselvyyksiltä. Samoin työturvallisuusvastuiden jakamisesta sekä se miten osapuolet aikovat täyttää huolellisuusvelvoitteensa, tulisi sopia mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Erityisesti mahdollisen vahingonkorvausvastuun jakautumisesta on hyvä sopia ennakkoon epäselvän oikeustilan vuoksi. On huomattava, että käyttäjäyritykseen oikeudelliseen asemaan liittyy paljon avoimia kysymyksiä, joista olisi syytä sopia.¹⁶⁵

Yhdenvertaisuusperiaatteen noudattaminen

Vuokratyöntekijöiden työsuojelun sekä yhdenvertaisuusperiaatteen kannalta on ongelmallista etteivät vuokrausyhtiöt osaa tai pysty ottamaan huomioon pienten tapaturmien ehkäisyä, koska työ tehdään käyttäjäyrityksessä. Käyttäjäyritykset eivät taas ole kiinnostuneita tapaturmien ehkäisystä sekä niistä aiheutuvista sairauspoissaoloista, koska he eivät maksa sairauslomia ja heillä on aina mahdollisuus ottaa loukkaantuneen tilalle aina uusi vuokratyöntekijä. Käyttäjäyritys voi joutua kantamaan taloudellisen vastuun yhdessä vuokratyöyrityksen kanssa ainoastaan silloin, kun tapaturma viedään oikeuteen.¹⁶⁶

Vain työsuojelupiirien toteuttamalla jälkivalvonnalla voidaan todeta, onko asioita parannettu. Tämän vuoksi työsuojelupiirien resursseihin tulisi tulevaisuudessa kehittää erityistä

¹⁶⁵ Harjunpää 2012, s. 68

¹⁶⁶

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753

huomiota mm. valtion tuottavuusohjelmassa, jotta työturvallisuuspiirien perustehtävä eli työn turvallisuuden ja terveellisyysvalvonta olisi turvattu.¹⁶⁷

Työsuojelutarkastajien työnteon edellytyksiä tarkasteltaessa tiedonsaantioikeuden laventaminen viranomaisten välillä parantaisi osaltaan yritysten valvontaa. Esimerkiksi työsuojelutarkastaja ei voi saada suoraan eläkelaitokselta tietoa siitä, kuinka monelle työntekijälle vuokratyryitys on ottanut työeläkevakuutuksen, vaikka heräisi epäily siitä, että eläkemaksuja on laiminlyöty. Samoin sidosryhmäyhteistyö nähdään tulevaisuudessa entistäkin tärkeämpänä. Nimenomaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen on valvottava entistä tarkemmin työehtosopimusten toteutumista sekä tehtävä yhteistyötä viranomaisten kanssa, sillä juuri työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tehtävänä on huolehtia, että jäsenet noudattavat sopimuksia.¹⁶⁸

Tasa-arvolain näkökulmasta lähivuosina merkitykselliseksi nousee epäkohdat perhevapaiden pitämisessä, sillä vuokrauslaa koskevien selvitysten mukaan noin 85% kaikista vuokratyöntekijöistä on alle 35-vuotiaita ja noin 2/3 vuokratyöntekijöistä on naisia. Vuokratyöntekijöinä työskentelee siten huomattavan paljon synnytysikäisiä naisia, joten perhevapaiden pitämisen oikeus liittyy olennaisesti vuokratyösuhteisiin.¹⁶⁹

Vuokratyösuhteissa joidenkin perhevapaa-oikeuksien toteuttamiseen voi liittyä erityiskysymyksiä kolmikantasuhteen vuoksi. Näin on esimerkiksi silloin, kun vuokratyöntekijä haluaisi jäädä osittaiselle hoitovapaalle, mutta käyttäjäryitys ilmoittaa vuokratyöryitykselle, ettei se halua muuttaa alkuperäistä kokoaikaisen työntekijän panosta koskevaa toimeksiantosopimusta osa-aikaiseksi.¹⁷⁰

¹⁶⁷

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753

¹⁶⁸

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753

¹⁶⁹

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf
: s. 100

¹⁷⁰

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf: s. 100

Ongelmaksi voi myös muodostua vaikeus päästä perhevapaan jälkeen samaan käyttäjärytykseen.

Tämän kaltaisten ongelmien torjumiseksi lainsäätäjän tulisi reagoida täydentämällä esimerkiksi TSL:n 4 luvun säännöksiä perhevapaista huomioimalla vuokratyösuhteiden erityispiirteet. Tätä ongelmaa voitaisiin lieventää lainsäätäjän toimilla, joilla mies- ja naisvaltaisten alojen perhevapaiden käytöstä aiheutuneet kustannukset voitaisiin jakaa entistä tehokkaammin.¹⁷¹ Tämä olisi myös käyttäjärytysten etu yhdenvertaisuuden kuin taloudellisuudenkin vuoksi.

Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi myös palkkauksen osalta, on lakialoitteessa 30/2011 ehdotettu takuupalkkajärjestelmän käyttöönottoa. Ajatuksena on, että kun vuokratyöntekijällä ei ole työtä, työntekijän tunti- tai kuukausipalkka lasketaan vastaamaan enintään 90 prosenttia käyttäjärytysten vastaavan työntekijän keskiansiotasosta kokonaista kalenterikuukautta kohden laskettuna. Ruotsissa vastaavan takuupalkkajärjestelmän ongelmaksi on kuitenkin osoittautunut palkkojen määrittäminen, sillä aina ei ole selvää mitkä työtehtävät voidaan määritellä samankaltaisiksi. Tähän ongelmaan tulisi siis kiinnittää huomiota jo mahdollisen lain esitöissä.¹⁷²

Vastaavalla Ruotsin mallin mukaisella takuupalkalla saattaisi olla huomattavia vaikutuksia vuokratyön käyttöön Suomessa, sillä vuokrausyrityksille koituvat kasvavat kulut siirtyvät käyttäjärytysten kannettaviksi. Tämän voidaan odottaa vähentävän vuokratyövoiman käyttöä ja heikentävän näin työllisyyttä. Takuupalkka-järjestelmän ei ole toistaiseksi havaittu Ruotsissa vähentävän juurikaan vuokratyöpaikkojen määrää, vaikka sen käyttöönotto onkin hidastanut vuokratyöalan kasvua. Takuupalkkajärjestelmä on kuitenkin vielä melko uusi ilmiö, joten lopullisia tuloksia sen vaikutuksista saataneen odottaa vielä vuosia.

Takuupalkan tarkoituksena on lisätä vuokratyöntekijöiden muutosturvaa, mutta se voitaneen toteuttaa myös sellaisella tavalla, jonka vaikutukset työllisyyteen eivät olisi negatiivisia. Esimerkkinä voidaan mainita vaikkapa ns. poolimallin käyttöönotto myös vuokrausyhtiöiden keskuudessa. Mikäli takuupalkkajärjestelmä tulisi Suomessa käyttöön, sen tulisi koskea

¹⁷¹ Palanko-Laaka 2005, s. 66

¹⁷² <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t5.html>

ainoastaan kokopäiväisiä työntekijöitä. Samoin kausityöntekijät tulisi rajata sen piiristä pois. Vastaavasti alakohtaisissa työehtosopimuksissa voisi olla poikkeuksia tai tarkempia määräyksiä. Vuokratyön etuna on pidetty käyttäjäyritysten kannalta mahdollisuutta reagoida nopeasti hetkelliseen työvoiman tarpeeseen ja työntekijöiden kannalta puolestaan nimenomaan joustavuutta. Toimivia elementtejä ei ole syytä muuttaa liian jäykillä sopimusehdoilla.

Työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvät velvoitteet

Työnantajan direktio-oikeus perustuu siis työ sopimuksen antavaan kelpuutukseen, ja on siten sellaisenaan dispositiivinen asia. Dispositiivisena asiana se on myös säännöstämiskompetenssin piirissä eli työn johto- ja valvontaoikeutta voidaan laajentaa tai supistaa siitä, mitä muussa tapauksessa lain mukaan olisi noudatettava. On huomattava, että sitä ei voida kuitenkaan työ- tai työehtosopimuksessa poistaa, koska tällöin oikeussuhde menettäisi luonteensa sopimuksena.¹⁷³

Ratkaisevaa käyttäjäyrityksen näkökulmasta oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta olisi se, missä määrin ne liittyvät päivittäisen työskentelyn järjestämiseen ja miten pitkään työntekijä on käyttäjäyrityksen työssä. Työntekijällä on taas suostumuksensa perusteella velvollisuus tehdä käyttäjäyritykselle työtä sekä noudattaa ohjeita ja määräyksiä, joita käyttäjäyritys direktio-oikeutensa rajoissa antaa.¹⁷⁴ Käyttäjäyrityksellä on puolestaan oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvillä velvollisuuksilla tarkoitetaan lain perustelujen mukaan käytännössä työajoista päättämistä sekä joitakin työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä.¹⁷⁵

Sellaisessa vuokratyössä, jossa työntekijän työskentelyjakso käyttäjäyrityksessä jää lyhyeksi, voidaan katsoa että muut velvoitteet kuin päivittäiseen työn tekemiseen ja sen järjestelyihin liittyvät työnantajavelvoitteet kuuluvat vuokrausyrityksen vastuulle. Tilanne muuttuu, mikäli

¹⁷³ Sädevirta 2002, s. 31

¹⁷⁴ Sädevirta 2002, s. 31

¹⁷⁵ HE 157/2000

työntekijän työskentelyjakso muodostuu pitkäksi samassa käyttäjäyrityksessä, sillä tällöin käyttäjäyrityksen työaikaa koskevat velvoitteet voivat muodostua laajemmiksikin. Riittävän pitkän työskentelyjakson määrittäminen on niin ikään tulkinnanvaraista, mutta voidaan olettaa että sen tulisi kestää vähintään kuukausia.¹⁷⁶ Samoin käyttäjäyrityksessä vakiintuneen käytännön vuoksi vuokratyöntekijän työtehtäviä voidaan laajentaa kattamaan nämä tehtävät direktio-oikeuden nojalla. Edellä oleviaan epäselvään vakiintuneen käytännön tulkintaan ei ole syytä mielestäni syytä puuttua lainsäädännön keinoin, vaan osapuolten tulisi kiinnittää huomiota huolelliseen sopimiseen työtehtävien sisältöä koskien.

Vuokrausyrityksen voidaan katsoa olevan pääsääntöisesti yksin vastuussa työnantajavelvoitteista, ellei osapuolten välillä ole toisin sovittu. Myös työaikaa koskeva velvoitteiden laajentaminen on helpoimmiten ratkaistavissa osapuolten keskinäisillä sopimuksilla, jolloin varsinainen työnantaja ja käyttäjäyritys eivät olisi toissijaisesti vastuussa toistensa velvollisuuksista. Mahdollisissa epäselvissä tilanteissa merkitystä saanee työvoiman vuokraus -ja käyttäjäyrityksen välillä toteutettu tiedonanto- ja selonottovelvollisuus toisiinsa nähden siirtyvistä työnantajavelvoitteista. Siirtyvä työnantajavelvoite voi olla esimerkiksi ilmoitus vuosittaisen ylityömäärien kertymästä.¹⁷⁷

Tiedonsaantioikeuden parantaminen

Nyt vuokratyöläisiä koskevat työehtosopimukset, joita solmivat käyttäjäyritysten työnantajaliitot ja alan ammattiliitot. HPL:n kanta on kielteinen siihen, että HPL ryhtyisi suoraan solmimaan työehtosopimuksia ammattiliittojen kanssa, sillä sen avulla ei uskota saavutettavan merkittävää hyötyä. Sen sijaan HPL:n mukaan on harkittava, että tarvitaanko ulkoistamistapauksiin tulevaisuudessa työehtosopimuksia, joissa vuokratyöyritykset olisivat neuvottelevana osapuolena.¹⁷⁸

¹⁷⁶ Sädevirta 2002, s. 38

¹⁷⁷ Sädevirta 2002, s. 38-39

¹⁷⁸

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753

Vuokratyön käyttöön liittyy työntekijälle usein epävarmuus töiden jatkumisesta ja töiden loppumisesta ilmoitetaan vuokratyöntekijälle esimerkiksi usein hyvin lyhyellä varoitusajalla; jopa kesken päivää tai puoli tuntia ennen. HPL on pyrkinyt vähentämään tätä ongelmaa korostamalla jäsenyrityksilleen, että ne yrittäisivät saada irtisanomislausekkeita tilaajayritysten kanssa tehtäviin asiakassopimuksiin. Tällöin pystyttäisiin työntekijälle ilmoittamaan töiden loppumisesta 1-2 viikon varoitusajalla nykyisen tilanteen sijaan.¹⁷⁹

Toinen merkittävä ongelma on, että luottamusmiehellä ei ole oikeutta edustaa työpaikalla vuokratyöntekijöitä, vaikka he olisivat liiton jäseniä. Tämä alentaa vuokratyöntekijöiden intoa järjestäytyä, mikä on ongelmallista siksi, että työpaikan luottamusmiehen on voitava valvoa myös vuokratyöntekijöiden etuja. Tällöin luottamusmiesten olisikin tärkeää saada tietoonsa vuokratyöntekijöiden työehdot ja palkkauksen sekä niiden perusteet. Niin ikään luottamusmiehellä pitäisi myös olla oikeus tulevaisuudessa neuvotella vuokratyöntekijöiden työehdoista.¹⁸⁰

Vuokratyöalan luotava alan sisäiset käytäntösäännöt

Ruotsissa ay-liike ja työnantajat ovat sopineet henkilöstöpalveluyrityksiä auktorisoivasta lautakunnasta, jossa sekä ay-liikkeellä että työnantajilla on edustajansa. Yrityksen auktorisointi edellyttää muun muassa sitä, että yrityksellä on työehtosopimus ja että se noudattaa sopimuksia ja henkilöstöpalveluyritysten eettisiä sääntöjä. Lisäksi siellä toimii sopimuslautakunta, jossa on ihmisiä sekä ay- että työnantajapuolelta. Sen tehtävänä on antaa neuvoja sopimuskysymyksissä ja lausuntoja sopimuskiistoista. Suomessa Henkilöstöpalveluyritysten liitolla on oma vastaava auktorisointimenetelmä. Auktorisointi on mahdollista vähintään vuoden alalla toimineille liiton jäsenille.¹⁸¹

Auktorisoinnissa korostetaan työnantajavelvoitteista huolehtimista ja alan toimintaperiaatteiden ja suositusten noudattamista. Auktorisoinnin myöntämiselle on asetettu tiukat vaatimukset, ja auktorisoituja yrityksiä valvotaan yrityksiin tehtävien tarkastusten avulla. Auktorisointilautakunta, jossa on edustajia niin työntekijä- ja

¹⁷⁹

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753

¹⁸⁰

http://www.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&issueId=62&articleId=753

¹⁸¹ www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/auktorisointi/index.php

työnantajajärjestöstä kuin viranomaistaholta, myöntää auktorisoinnin henkilöstöpalveluyritykselle, mikäli yritys täyttää auktorisoinnin edellytykset.¹⁸² Tätä voidaan pitää olennaisen tärkeänä käytännesääntöjen luomisessa vuokratyöalalle, sillä lain säännöksiä sekä eettistä toimintaa korostavat vuokrausyritykset ovat sekä työntekijöiden että käyttäjäyritysten kannalta positiivinen ilmiö jotka tuovat molemmille osapuolille lisää varmuutta ja ennustettavuutta.¹⁸³

Lisäksi pitäisin tärkeänä, että myös Suomeen perustettaisiin Ruotsin mallin mukainen sopimuslautakunta, jolla olisi kompetenssia ottaa kantaa osapuolten välisiin sopimuskiistoihin täsmällisemmän vuokratyöalaa koskevan lainsäädännön vielä puuttuessa. Olennaista olisi luoda tarpeeksi ennustettava sopimuskäytäntö koko vuokratyöalalle, jonka valvonnassa kaikkien osapuolten edustajilla tulisi olla keskeinen rooli.

Vaikutukset käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden asemaan

Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimussuhdetta. Käyttäjäyrityksen ja vuokratyötä tarjoavan yrityksen välinen sopimus puolestaan katsotaan liikesopimukseksi, jonka sisällöstä ei tarvitse antaa tietoja. Tämä johtaa käytännössä tilanteeseen, jossa vuokratyöntekijä rinnastuu tavaraan. Työsopimuslain mukaan vuokratyöhön on sovellettava käyttäjäyrityksessä käytössä olevaa työehtosopimusta, mutta käytännössä vuokratyöntekijöiden työehdot ovat kuitenkin usein huonommat kuin samaa työtä tekevien vakituisten työntekijöiden.¹⁸⁴

On myös tapauksia, joissa vakituksia työntekijöitä on irtisanottu ja heidät on korvattu vuokratyöntekijöillä. Työsopimuslaki ei anna tällaiseen tilanteeseen suoraa vastausta, vaan kyse on lain tulkinnasta. Oikeustapauksia on toistaiseksi ollut vähän, mutta oikeuskirjallisuudessa on asiantuntija Nikolas Elomaan mukaan kallistuttu siihen tulkintaan, että työntekijöiden takaisinottovelvollisuus ei koske tilannetta, jossa irtisanottujen tilalle palkataan vuokratyöntekijöitä. Hänen mukaansa työsopimuslakia olisikin täsmennettävä siten, että vuokratyöntekijän palkkaaminen rinnastetaan uuden työntekijän

¹⁸² <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t5.html>

¹⁸³ www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/auktorisointi/index.php

¹⁸⁴ <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t5.html>

palkkaamiseen.¹⁸⁵

Isännänvastuu käyttäjäyrityksellä

Vuokrausyritys on varsinaisena työnantajana vastuussa vuokratyöntekijän sivulliselle aiheuttamasta vahingosta vahingonkorvauslain mukaisessa isännänvastuussa. On epäselvää, että voidaanko isännänvastuun käsitettä laajentaa koskemaan myös käyttäjäyritystä. Käyttäjäyrityksen isännänvastuuta puoltavat isännänvastuun yleiset tavoitteet sekä käyttäjäyrityksen tosiasiallisesti vuokrausyritystä paremmat mahdollisuudet ohjata ja valvoa vuokratyöntekijöiden työskentelyä. Vasta-argumentteina voidaan esittää, ettei VahL:ssa tai sen esitöissä mainita käyttäjäyrityksen isännänvastuun mahdollisuutta. Samoin myöskään TSL:n uudistuksen yhteydessä asiasta ei puhuttu mitään. Avainkysymykseksi käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen suhdetta arvioitaessa muodostuu osapuolten tosiasialliset mahdollisuudet ohjata ja valvoa vuokratyöntekijöitä. Vastuun laajentamisen voidaan katsoa olevan ainakin teoriassa mahdollista, koska VahL:n isännänvastuusäännöksiä on mahdollista tulkita laajasti ja reaaliset näkökulmat huomioon ottaen, eikä vastuun laajentamisen mahdollisuutta voida sulkea nimenomaisesti pois.¹⁸⁶

Henkilösuhteiden merkitys vahingonkorvausvastuun kohdentumisessa on niin ikään merkityksellistä, kun tarkastellaan vahingonkorvausvastuun kohdentumista sen perusteella, missä suhteessa vahingonkärsijä on vuokratyöntekijän työnantajaan. Ongelmallisin lienee tilanne, jossa vahingonkärsijä ei ole sopimuksessa vuokraus – eikä käyttäjäyritykseen. Tässä tilanteessa realisoituu käyttäjäyrityksen mahdollinen isännänvastuu, sillä VahL:n mukainen vastuu sopimuksenulkoisessa suhteessa on pakottavaa, joten sen perusteella vastuussa oleva työnantajayritys ei voi sivullista vastaan vedota osapuolten keskinäisessä sopimuksessa olevaan vastuunrajoitusehtoon.¹⁸⁷ Norroksen mukaan KKO 1990-luvun ratkaisukäytännöstä voidaan päätellä, ettei vuokratyöntekijä voi joutua vastuuseen käyttäjäyritykselle tai sen sopimuskumppanille aiheuttamastaan vahingosta ilman että teko on tahallinen tai törkeä.¹⁸⁸ Käyttäjäyrityksen mahdollisuudet saada vahingonkorvausta työntekijältä ovat siis vähäiset

¹⁸⁵ <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0610/p061212-a3.html>

¹⁸⁶ Harjunpää 2012, s. 66

¹⁸⁷ Harjunpää 2012, s. 67

¹⁸⁸ Norros 2007, s. 545

riippumatta siitä, että katsotaanko se vuokratyöntekijän isännäksi vai työnantajan sopimuskumppaniksi.¹⁸⁹

Työnantajavelvollisuuksien jakautuminen

Avainkysymykseksi vastuunjakoa pohdittaessa nousee se, että minkälaiset tosiasialliset mahdollisuudet käyttäjä- ja vuokrausyrityksellä on vuokratyöntekijöiden käytännön työskentelyn ohjaamiseen ja valvontaan. Reaaliset mahdollisuudet huomioiva näkökulma puoltaisi käyttäjäyrityksen vastuun laajentamista kaikkeen, mitä tapahtuu vuokrausyrityksen suorittaman huolellisen ja asianmukaisen rekrytointiprosessin jälkeen. Tämän näkökulman heikkoutena voidaan kuitenkin pitää sitä, että työnantajan yleisvastuu kuuluu vuokrausyritykselle, eikä käyttäjäyritykselle. Oikeustilan selkiyttämiseksi kannalta yleisvastuun sivuuttamista voitaisiin pitää täysin perusteltuna, joka tulisikin tuoda nykyistä selkeämmin esille, koska käyttäjäyritykset eivät välttämättä muuten hahmota olevansa vastuunsa työntekijän toiminnasta valitsemisprosessin jälkeen.¹⁹⁰

Perustellut syyt määräaikaaisuudelle

Korkeimman oikeuden ratkaisulla koskien vuokratyösuhteiden objektiivista päättämisperustetta voi olla tulevaisuudessa yllättäviäkin vaikutuksia käyttäjäyrityksen kannalta. Työsopimushan voidaan KKO:n tulkinnan mukaan (KKO 2012:10) katsoa toistaiseksi voimassa olevaksi, jos sitä vastoin vuokratyöntekijällä teetetään pysyväisluonteisia työtehtäviä eikä työsopimuksen päättymistä ole objektiivisin perustein määritelty. Tämä voi vaikuttaa käyttäjäyrityksiin vuokrausyritysten muuttuvien sopimuskäytäntöjen kautta, sillä vuokrausyritykset halunevat sitouttaa käyttäjäyrityksen pidempään toimeksiantoihin, mikäli työsuhdetta voitaisiin pitää toistaiseksi voimassaolevana. Näin voitaisiin olettaa käyttäjäyritysten kynnyksen nousevan vuokratyön käytön osalta, kun lyhytaikaisen käytön perusteena tulisi olla päättymisen määräytyminen objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella.

¹⁸⁹ Harjunpää 2012, s. 67

¹⁹⁰ Harjunpää 2012, s. 68

Kirsti Palanko-Laakan selvityksessä vuodelta 2005 ehdotetaan harkittavaksi, että työsopimuslakiin sisällytetään esimerkinomainen luettelo niistä tavanomaisista tilanteista, jossa määräaikaiselle sopimukselle on olemassa perusteltu syy. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että oikeuskäytännön perusteella on yksittäisessä tilanteessa vaikeaa arvioida, milloin työnantajan työvoiman tarve on muodostunut pysyväksi, eikä asiaa ole selvennetty edes työsopimuslain hallituksen esityksen perusteluissa.¹⁹¹

Työvoiman tarpeen pysyvyys on kriteerinä hyvin yleinen ja tulevasta oikeuskäytännöstä jää riippumaan, kuinka pitkään määräaikaisissa työsuhteissa voidaan työtä teettää ilman, että työvoiman tarvetta katsotaan pysyväksi. Sen sijaan määräaikaisten työsuhteiden käytön ollessa vuokratyössä vieläkin yleisempää ja käyttötarpeen ollessa vuokrausyritysten rajoitettujen työllistämismahdollisuuksien vuoksi korostetumpi kuin ns. normaaleissa työsuhteissa, on työvoiman tarpeen pysyvyyden arviointi vaikeampaa ja selkiinnyttämistarve siten perusteltu.¹⁹² Tärkeätä olisikin, että työpaikkatasolla kehitetään sellaista yhteistyötä, jossa on mukana työvoiman käyttötapoihin sekä hyvään työsuhde- ja henkilöstöpolitiikkaan liittyviä kysymyksiä. Liitto-osapuolten sitoutuminen ja tuki ovat myös tärkeitä tässä yhteistyössä.¹⁹³

Ongelmana on ollut, että määräaikaisuuksien käytön eräät aivan keskeiset periaatteet sisältyvät vain lain yksityiskohtaisiin perusteluihin. Näitä periaatteita ei aina tunneta, mutta tätä saatetaan käyttää tietoisesti käytännön soveltamistilanteissa myös hyväksi. Tähän viittaa erityisesti määräaikaisten ja vuokratyövoiman käyttö yksityisen sektorin suhdannepuskurina. Vuokratyövoiman lisääntynyt käyttö perustuu ilmeisesti sellaiseen oikeudelliseen tulkintaan, että vuokratyössä ei tarvitse noudattaa määräaikaisen työn tekemisen edellytyksiä. Käytännössä käyttäjäyrityksen työvoiman tarve määrittää vuokratyösuhteen keston. Lain lähtökohtana on kuitenkin määräaikaisen työsuhteen perusteen riittävä yksilöinti lain tarkoittamissa tilapäisen työn teettämisen tilanteissa. Näihin työntekomuotoihin turvaudutaan yhä laajemmin käyttäen yleisenä perusteena työn epävarmuutta ja suhdannevaihteluita.¹⁹⁴

¹⁹¹ Palanko-Laaka 2005, s. 61

¹⁹² <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/7142.pdf>: s. 166

¹⁹³ Palanko-Laaka 2005, s. 60

¹⁹⁴ Palanko-Laaka 2005, s. 58

7. Lopuksi

Kasvava ala tarvitsee sääntelyä

2000-luvulla yritysten määrä on kaksinkertaistunut, liikevaihdon määrä on nelinkertaistunut ja henkilöstön määrä on kolminkertaistunut. Lisäksi vuokratyön uskotaan olevan kasvussa myös tulevaisuudessa.¹⁹⁵ Vuokratyön kasvuun saattaa vaikuttaa ns. työvoimapoolit, joita on kokeiltu jo noin viiden vuoden ajan Uudellamaalla paikallisten työvoimatoimistojen toimesta ja ovat tuottaneet lupaavia tuloksia. Ajatuksena on, että pooliin kuuluville työntekijöille taattaisiin töitä koko vuodeksi ja eri yritykset saisivat määräaikaista työntekijöitä sesonkihuippuihin. Työvoimatoimistojen ylläpitämä pooli pitää yhteyttä käyttäjäyrityksiin sekä rekrytoi työntekijöitä yritysten tarpeiden ja vaatimusten mukaan. Näin vuokrausyritykset jäävät pois tästä kuvioista, minkä voi olettaa tuottavan käyttäjäyrityksiille huomattaviakin säästäjiä rekrytoinneissa.¹⁹⁶

Henkilöstöpalveluyritysten uutena piirteenä on ilmennyt toimintojen ketjuttaminen, joka ilmenee ulkopuolisten palveluiden kasvuna toimialalla. Vuokratyövoimaa hankitaan siis alihankintana toisilta yrityksiltä. Kehityksen taustalla saattaa olla pula ammattitaitoisesta työvoimasta ja kustannusten alentaminen. Verotarkastushavaintojen mukaan kyseessä on ollut toiminta, jolla on pyritty välttämään lakisääteisiä velvoitteita samaan intressipiiriin kuuluvissa yhtiöissä. Tietyillä toimialoilla, kuten esimerkiksi rakentamisessa, esiintyy runsaasti ns. projektijohtamista. Projektijohtamisessa aliurakointi on usein erittäin lähellä työvoiman vuokrausta yrityksen ostaessa työvoimapalveluja alihankintana.¹⁹⁷ Tosiasiallinen työvoiman vuokrausyritysten määrä on tästä johtuen huomattavasti suurempi kuin rekisterien perusteella nähtävissä oleva vuokratyöyritysten määrä. Vuokratyön käyttö on pääasiassa reagointia ainoastaan tilapäiseen työvoiman tarpeeseen. Eräät teollisuusyritykset kuitenkin hoitavat kuitenkin huomattavan osan perustoiminnoistaan vuokratyövoiman avulla.¹⁹⁸ Usein kyseessä on työnantajan varautuminen tuotantomäärien vaihteluun, kun talouden näkymät ovat epävarmoja.¹⁹⁹

¹⁹⁵ <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2012/pt-01-2012/pt-210212-ty1.html>

¹⁹⁶

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/ek_suomeksi_2007/250107monta_tapaa.pdf: s. 17

¹⁹⁷ <http://www.tyosuojelu.fi/upload/TiedoteVuokratyovoima18122009.pdf> :s. 1- 4

¹⁹⁸ Palanko-Laaka 2005, s. 34

¹⁹⁹ http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la_30_2011_p.shtml

Vuokratyön käytön laajeneminen eri aloilla johtuu monesta eri syystä, mutta oleellista on se, että sekä työvoimaa vuokraavat yritykset että vuokratyövoimaa käyttävät yritykset voivat nykyisen lainsäädännön puitteissa siirtää huomattavan osan työsuhteista johtuvista riskeistään vuokratyön käyttämisen kautta työntekijöiden kannettaviksi. Vuokratyötä käyttämällä yritykset tosiasiaassa voivat kiertää työsuhdeturvaa ja yhteistoimintalain velvoitteita.²⁰⁰

Vuokratyösuhteissa työlainsäädännön toimivuuden arviointiin vaikuttaa käytännössä työvoiman vuokrauksessa taustalla oleva kahden elinkeinonharjoittajan välinen sopimus ja sen mahdolliset heijastusvaikutukset solmittavaan vuokratyösuhteeseen. Työvoiman vuokrauksesta voidaan sopia varsin vapaasti kahden elinkeinonharjoittajan välillä. Vuokratyösuhteissa työvoiman vuokratyöyrityksen sopimisvapautta rajoittaa puolestaan työlainsäädännön työntekijöiden suojaksi säädetty pakottavat säännökset, jotka koskevat muun muassa oikeutta palkkaan työntöön estyessä, työsuhteen päättämisperusteita ja siinä noudatettavia menettelytapoja.²⁰¹

Arvioitaessa vuokratyösuhteissa sovellettavan lainsäädännön toimivuutta ja toisaalta vuokratyöntekijän työoikeudellista asemaa esille nousee kaksi pääkysymystä: miten osapuolten oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat kolmen ”osapuolen” välisessä suhteessa (erityisesti työnantajavelvoitteiden jakautuminen vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken) ja toisaalta miten määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä on tulkittava vuokratyösuhteissa. Vuokratyösuhteisiin liittyvästä työnantajavelvoitteiden jaosta ei juurikaan ole oikeuskäytäntöä. Myöskään oikeuskirjallisuudessa ei ole pohdittu yksityiskohtaisesti sitä, miten työnantajavelvoitteet jakautuvat eri lakien säännöksiä tulkittaessa. Lähtökohtaperiaatteet ovat kuitenkin suhteelliset selkeät.²⁰²

Lainsäädäntö tarvitsee kuitenkin selkiinnyttämistä ja täsmentämistä sellaisissa tilanteissa, jotka käytännön työelämässä ovat osoittautuneet ongelmallisiksi lain noudattamisen kannalta. Ne periaatteet, jotka lain perusteluissa on, eivät aina riittävästi ohjaa lain soveltamiskäytäntöjä. Siksi tarvitaan täsmennyksiä ja selkiinnytyksiä käytännön

²⁰⁰ http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la_50_2007_p.shtml

²⁰¹

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mi_etinto.pdf: s. 90

²⁰²

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mi_etinto.pdf: s. 90

ongelmatilanteiden esimerkkien valossa. Tämä kaikki voi tapahtua voimassa olevan lain ja siihen perustuvan oikeuskäytännön pohjalta ilman, että säännöksiä sinänsä tiukennetaan. Selkeät lainsäädännökset tukevat myös työnantajaa käytännön soveltamistyössä.²⁰³

Kaikissa tapauksissa työnantajavelvoitteiden jakautuminen ei kuitenkaan ole yksioikoisen selvää. Tämä johtuu muun muassa siitä, että vuokrayritys ei voi täyttää omia velvoitteitaan ilman, että se saa tarvittavat tiedot käyttäjäyritykseltä. Esimerkkinä voidaan mainita vaikkapa työaikakirjanpito.²⁰⁴

Suomessa on kansainvälisesti katsoen vain vähän vuokratyötä koskevaa erityislainsäädäntöä, eikä työvoimaa vuokraavien yritysten toimintaa ole rajoitettu mitenkään. Työvoiman vuokraukseen liittyvät erityispiirteet pitäisi kuitenkin pyrkiä huomioimaan paremmin työlainsäädännössä. Vuokrausalaa koskevalle erityislainsäädännölle, kuten lupamenettelylle ei sitä vastoin nähdä painavia perusteita. On tärkeää, että yrityksillä on käytössään erilaisia työvoiman käyttötapoja ilman rajoituksia erityisesti työvoiman kohtaanto-ongelman vuoksi.²⁰⁵

Vuokratyöntekijöitä käytetään nimenomaan alhaisimpien kustannusetujen saavuttamisessa sekä joustavuuden edistämiseksi. Käytännössä yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyden periaatteita ei ole mahdollista saavuttaa. Ainoat edut jäänevät joustavuuden saavuttamiseen, mikä saattaa vaikeutua uusimman oikeuskäytännön myötä. Vuokratyöalan kasvu ei mielestäni ole siten niin varmaan kuin annetaan ymmärtää. Lainsäädäntö saattaa muokata alaa hyvinkin paljon tulevien vuosien aikana, ja pidänkin lyhyesti esiteltyä poolimallia varsin käyttökelpoisena menetelmänä vastata käyttäjäyritysten lyhytaikaisiin työvoiman tarpeisiin siten, jossa myös työntekijän asema on turvattu pidemmäksi ajanjaksoksi. Poolimalli tuo käyttäjäyritykselle mahdollisesti edullisempia vaihtoehtoja rekrytoida henkilöstöä siten, että se edistää omaa yrityskuvaansa ja sekä täyttää samalla yhteiskuntavastuunsa.

²⁰³ Palanko-Laaka 2005, s. 60

²⁰⁴

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mi_etinto.pdf: s. 91-92

²⁰⁵

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mi_etinto.pdf: s. 99

Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on olennaista, että erilaisten työmuotojen käytössä turvataan työntekijöille työsuhhteessa samat vähimmäistyöehdot ja yhdenvertainen kohtelu asianmukaisella tavalla. Tämän tulee koskea sekä vuokratyöntekijöiden keskinäistä asemaa että vuokratyöntekijöiden suhdetta käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin. Näin voidaan varmistaa, ettei vuokratyöntekijöitä käyttämällä voida kiertää työsudeturvaa koskevia säännöksiä.

Ongelmana on kuitenkin ollut, että oikeuskäytännön ja -tapauksien kautta rakentuvat vuokratyön pelisäännöt voivat johtaa sattumanvaraisiin ratkaisuihin. Perusteltua ja järkevää olisikin valmistella kolmikantaperiaatteella sellainen säännöstö, joka yhteensovittaa kaikkien osapuolten intressit.²⁰⁶

²⁰⁶ <http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t3.html>